

---

**Revue**                      Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail  
**multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail**

**Spécificité de l'institutionnalisme pragmatiste de  
John Rodgers Commons : Une réhabilitation du cadre  
commonsien dans le champ disciplinaire des  
relations industrielles**

Yves Hallée

---

Volume 7, numéro 1, 2012

[📄 Aller au sommaire du numéro](#)

---

Éditeur(s)

Centre d'étude et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail

[📄 Découvrir la revue](#)

---

Citer cet article

Yves Hallée "Spécificité de l'institutionnalisme pragmatiste de John Rodgers Commons : Une réhabilitation du cadre commonsien dans le champ disciplinaire des relations industrielles." *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* 71 (2012): 74–106.

Résumé de l'article

Cet article poursuit les efforts de réhabilitation de l'institutionnalisme pragmatiste de John Rodgers Commons et tente de montrer que le cadre commonsien est encore largement d'actualité dans l'analyse et la recherche en relations industrielles. Après avoir discuté de l'institutionnalisme comme fondement de la discipline, l'auteur présente le cadre commonsien comme une théorie de l'action en discutant notamment de l'importance de l'action collective en « contrôle » de l'action individuelle. Il poursuit sur l'explication des principaux concepts d'institution, de groupe actif (going concern), de transactions et sur le bien-fondé de la conception commonsienne de la négociation. Il termine en discutant de la possibilité de considérer la théorisation commonsienne comme une théorie générale des relations industrielles, en raison de son caractère transdisciplinaire, de son pragmatisme et de sa spécificité au regard de la théorisation usuelle, notamment sur le plan de la méthode et de la capacité d'analyse.

---

Tous droits réservés © Université du Québec en Outaouais, 2012

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 en ligne. [<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>]

---

**érudit**

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

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. [www.erudit.org](http://www.erudit.org)

---

## Spécificité de l'institutionnalisme pragmatiste de John Rodgers Commons Une réhabilitation du cadre commonsien dans le champ disciplinaire des relations industrielles

Yves HALLÉE<sup>1</sup>  
Université Laval, Canada

### RÉSUMÉ

Cet article poursuit les efforts de réhabilitation de l'institutionnalisme pragmatiste de John Rodgers Commons et tente de montrer que le cadre commonsien est encore largement d'actualité dans l'analyse et la recherche en relations industrielles. Après avoir discuté de l'institutionnalisme comme fondement de la discipline, l'auteur présente le cadre commonsien comme une théorie de l'action en discutant notamment de l'importance de l'action collective en « contrôle » de l'action individuelle. Il poursuit sur l'explication des principaux concepts d'institution, de groupe actif (*going concern*), de transactions et sur le bien-fondé de la conception commonsienne de la négociation. Il termine en discutant de la possibilité de considérer la théorisation commonsienne comme une théorie générale des relations industrielles, en raison de son caractère transdisciplinaire, de son pragmatisme et de sa spécificité au regard de la théorisation usuelle, notamment sur le plan de la méthode et de la capacité d'analyse.

*Mots-clés : théorie, institutionnalisme pragmatiste, relations industrielles*

---

<sup>1</sup> Yves Hallée est professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval à Québec et membre de l'Association canadienne des relations industrielles (ACRI) et de l'Association pour la recherche qualitative (ARQ). Vous pouvez le joindre à l'adresse Internet suivante : [Yves.Hallee@rlt.ulaval.ca](mailto:Yves.Hallee@rlt.ulaval.ca). L'auteur tient à remercier les évaluateurs anonymes pour leurs précieux commentaires et suggestions ainsi que Sylvie Morel et Jean-Jacques Gislain, respectivement professeure et professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval à Québec, pour l'avoir dirigé vers Commons et l'institutionnalisme pragmatiste.

## INTRODUCTION

Cet article s'inscrit dans le mouvement de réhabilitation de l'institutionnalisme américain des origines<sup>2</sup>, et plus spécifiquement dans les efforts déjà entrepris pour réintroduire le cadre analytique développé par John Rodgers Commons dans le champ disciplinaire des relations industrielles. Dans le monde francophone, cet exercice a été amorcé par les travaux de Morel (1996, 2010), Bazzoli (2000a), Gislain (2003a), Bilodeau (2008) et Hallée (2011). Chez les Anglo-Saxons, il l'a été notamment par Barbash (1989), Ramstad (1986, 1998) et Kaufman (1993, 1998, 2003).

L'objectif de cet article est de démontrer que le cadre analytique institutionnaliste pragmatiste commonsien est encore largement d'actualité dans le champ disciplinaire des relations industrielles. Nous traiterons tout d'abord de l'institutionnalisme comme fondement de la discipline. Par la suite, nous introduirons ce cadre théorique comme théorie de l'action et expliquerons ces principaux concepts, une grammaire spécifique dont le sens diffère de celui généralement attribué selon une conception commune, et aborderons sa conception de la négociation collective. Nous discuterons finalement de ses particularités et de notre proposition du cadre commonsien pour la théorisation des relations industrielles. En guise d'ouverture, il est important de préciser que c'est une conception de l'économie qui inclut largement le social. Elle a pour effet de mettre de l'avant le lien entre le social et l'économie, d'où l'intérêt pour « la construction sociale de l'objet économique » (Gislain et Steiner, 1994 : 47). L'économie est appréhendée comme un « fait réel de société » historique et évolutif, qui ne peut être pensé comme un fait de nature telle une physique sociale où le marché est la « seule réalité et la seule représentation possible » (Gislain, 2003b : 20).

---

<sup>2</sup> Avec Commons, Mitchell et Veblen sont aussi considérés comme les précurseurs de l'institutionnalisme des origines. L'institutionnalisme commonsien se distingue des autres formes d'institutionnalismes : le nouvel institutionnalisme ou le néo-institutionnalisme, qui est américain, et la théorie de la régulation et l'économie des conventions, qui sont les deux principales approches hétérodoxes de l'économie en France. Le lecteur intéressé par un exposé exhaustif des distinctions avec la théorie de la régulation et le nouvel institutionnalisme pourra consulter le texte suivant : Jean-Jacques Gislain, « Pourquoi l'économie est-elle nécessairement instituée ? Une réponse commonsienne à partir du concept de futurité », *Interventions économiques*, [En ligne], 42 | 2010, mis en ligne le 1<sup>er</sup> décembre 2010, consulté le 3 juin 2011. URL : [http://interventionseconomiques.revues.org/1195des\\_origines](http://interventionseconomiques.revues.org/1195des_origines).

---

## L'INSTITUTIONNALISME PRAGMATISTE COMME FONDEMENT DISCIPLINAIRE DU CHAMP DES RELATIONS INDUSTRIELLES

L'institutionnalisme pragmatiste a été développé au cours des premières décennies du siècle dernier par l'un des pionniers du champ des relations industrielles en Amérique du Nord, John Rogers Commons (1862-1945). L'école du Wisconsin en relations industrielles dont il fut l'un des principaux fondateurs est encore de nos jours, pour certains auteurs, le cadre institutionnel originel du système des relations industrielles en Amérique du Nord (Gislain, 2003a ; Kaufman, 1993).

Commons fut largement actif comme théoricien et praticien en relations industrielles (Barbash, 1989 ; Bazzoli, 2000a ; Bellemare, Dussault, et coll., 1996 ; Caire, 1991 ; Gislain, 2003a ; Kaufman, 1993, 2003 ; Kochan, 1993a ; Morel, 1996 ; Ramstad, 1986, 1998). Le champ de recherche, d'enseignement et de réforme qui occupa le plus Commons dans les deux premières décennies du 20<sup>e</sup> siècle fut l'étude des problèmes du travail (*labor problems*), qui sera déterminante dans l'élaboration de sa théorie (Bazzoli, 2000a : 35 ; Kaufman, 1993, 2003 : 4 ; Kochan, 1993a : 354).

Ainsi, Commons fut l'un des premiers économistes américains à avoir mis sa recherche au service de l'amélioration du statut salarial. Cela s'est traduit dans plusieurs publications et dans son travail concret « qui ont fait du Wisconsin un "laboratoire social" et influencé l'histoire du travail aux États-Unis dans des domaines aussi variés et fondamentaux pour le *Welfare State* que la sécurité, l'inspection du travail, [la santé et sécurité au travail], l'assurance sociale, l'assurance chômage, le syndicalisme, la négociation collective ou la législation du travail » (Bazzoli, 2000a : 35). Déjà en 1907, Commons faisait la promotion des comités de santé et sécurité au travail (Commons, 1959<sup>3</sup> : 856). Sa stratégie reposait sur l'équilibre du pouvoir de négociation, sur la constitution d'une gouvernance institutionnelle ou d'une démocratie industrielle ainsi que sur la stabilisation des « marchés » (Kaufman, 2003 : 4-5). Selon Barbash (1989), Commons est un pionnier dans l'analyse en matière de relations de travail ; ce thème est d'ailleurs largement récurrent dans tous ses écrits. Il encourageait la négociation afin de résoudre les conflits d'intérêts et promouvait le rôle de l'État comme conciliateur (Commons, 1959 : 858).

Commons situe les règles et leurs négociations au cœur des relations économiques (Bazzoli, 2000a). D'après Lallement (2005 : 373), l'influence de S. et B. Webbs est dans ce contexte explicite. Après une lecture d'*Industrial Democracy* au début des années 1900, J. R. Commons met, à la façon du couple anglais,

[...] les règles au centre de son analyse afin de montrer que la pratique ouvrière et l'action collective peuvent déboucher sur la production de normes à même de peser sur les activités de travail et de stabiliser les conflits d'intérêts. Plus encore, insatisfait par la logique individualiste qui fonde les analyses de la relation de travail sur le contrat, Commons développe une réflexion institutionnaliste qui assure toute sa place au collectif et à l'organisation hiérarchique (*ibid.*).

---

3

L'œuvre originale a été publiée en 1934.

Aussi, élève de R. Ely et partisan d'un capitalisme raisonnable, Commons saura y ménager, à la manière de son professeur, toute la place au syndicalisme (*ibid.*). Il mentionnait notamment que les travailleurs s'associent collectivement afin d'accomplir ce qu'ils ne peuvent faire individuellement (Commons, 1921 : 15). Ainsi, mus par une volonté réformatrice, Commons et les différents auteurs associés à l'école du Wisconsin s'efforcèrent de légitimer le syndicalisme et de proposer un certain nombre de réformes sociales (Caire, 1991 : 377).

Commons considérait également les *labor laws* comme une dimension centrale de la réforme des relations industrielles (Kaufman, 2003 : 8). Avec la publication de *Principles of Labor Legislation* en 1916 avec John Andrews, il promouvait notamment le rôle protecteur des législations du travail afin de résoudre les problèmes du travail. Chez Commons, les décisions du législateur ont pour objectif la résolution des conflits d'intérêts. Ainsi, nous lui reconnaissons toute l'importance accordée au droit du travail. Nous retrouvons toute son influence dans sa construction des rapports sociaux. Morel (2003 : 120) mentionne que « Commons donne à la codification juridique une place fondamentale dans l'activité économique et sa compréhension. Plus exactement faut-il dire que c'est l'ensemble de la théorie économique que Commons situe d'emblée dans le champ juridique ». Le droit du travail vient notamment compenser cette inégalité entre l'employeur et la personne salariée (Brière, 2002 ; Morel, 1996 : 207). Il ne faut pas non plus surseoir aux décisions des tribunaux qui, « en devenant des précédents, constituent provisoirement les règles de fonctionnement d'une organisation donnée » (Commons, 1959 : 73). C'est la méthode dite de la *common law*. Chez Commons (1959 : 58), il y a corrélation entre l'économie, le droit et l'éthique.

Fait moins connu, nous ne pouvons passer sous silence sa contribution largement ignorée comme pionnier de la gestion des ressources humaines (Kaufman, 1998, 2003). Il n'existe aucune mention du rôle de Commons dans la littérature traitant de la naissance et de l'histoire de la gestion des ressources humaines. En voici un bref aperçu. Au début des années 1920, l'économie était la discipline sur laquelle s'articulaient les autres sujets en administration, tels que la finance et la gestion de personnel. La gestion des ressources humaines dans les universités tendait à être séparée en deux groupes : l'un, relatif à l'économie du travail, plus « social » et sympathique à la cause syndicale, avait pour cible l'influence de l'environnement externe (l'économique, le légal, le social et le politique) comme déterminant des pratiques et des résultats en gestion des ressources humaines. L'autre, combinant le management à l'administration, à la psychologie industrielle et à la performance organisationnelle, portait davantage son attention sur le rôle interne de ces différentes dimensions. Cette perspective reçut plus de visibilité que la première associée à Commons. Néanmoins, son impact est manifeste lors de la création en 1920, à l'Université du Wisconsin, de l'une des premières séries de cours, aux États-Unis, en gestion des ressources humaines.

Dans ses ouvrages *Industrial Goodwill* et *Industrial Government* parus respectivement en 1919 et 1921, Commons jette un regard éclairant sur cette discipline émergente et analyse, par une série d'études de cas aux États-Unis, différentes pratiques en gestion des ressources humaines (Kaufman, 1998 : 335 ; 2003 : 13). Il ne portait pas beaucoup d'attention au comment faire (*how to*), mais s'appuyait davantage sur une perspective globale en analysant les différentes approches en gestion du personnel et les

origines philosophiques sous-jacentes au *labor* afin d'y résoudre les problèmes d'emploi pour les entreprises et la nation. À cette fin, par exemple, il a mis l'accent, dans les secteurs publics et privés, sur l'importance de l'investissement en éducation et en formation, il a souligné l'importance de la sécurité d'emploi comme facteur de motivation, etc. Sans s'étendre davantage sur son apport, signalons brièvement la création de cinq modèles relatifs à la gestion des ressources humaines qui sont encore largement d'actualité : 1) la ressource humaine comme une marchandise (*commodity*) ; 2) la gestion des ressources humaines largement inspirée de l'ingénierie à saveur taylorienne ; 3) l'investissement en ressources humaines comme élément d'utilité publique ; 4) le modèle des relations du travail et la création de conditions psychologiques de bonne volonté (*goodwill*) (confiance, non-discrimination, justice, coopération, etc.) nécessaires à l'efficacité organisationnelle ; 5) et, enfin, le modèle citoyen, décrivant la démocratie industrielle et la prise de parole des salariés dans la détermination des conditions de travail.

Sous plusieurs aspects, Commons ne semble pas dissocier de la discipline des relations industrielles celle de la gestion des ressources humaines. Des préoccupations communes relatives aux « bonnes pratiques » en relations de travail, à la démocratie industrielle, au rôle de l'État, au droit du travail, au syndicalisme, à la participation et au traitement équitable des salariés se retrouvent dans les deux domaines. Après cet aperçu de la contribution de Commons au corpus disciplinaire, il nous apparaît nécessaire d'expliquer brièvement ce qu'est l'institutionnalisme pragmatiste. Cette partie sera suivie de la conception du cadre analytique commonsien comme théorie de l'action, qui conduira à la section 3 sur les principaux concepts.

### QU'EST-CE QUE L'INSTITUTIONNALISME PRAGMATISTE ?

L'institutionnalisme est une approche réaliste et non idéaliste du monde et de la société (Klein, 1993 : 35). Rien n'est « prédéterminé par un droit naturel ou divin, un équilibre matérialiste ou des "lois de la nature" » (Commons, 1931 : 296). C'est une discipline économique dont l'intérêt est non seulement porté vers les processus interactifs et dynamiques entre les agents économiques, mais entre ces mêmes agents et leurs sociétés d'appartenance (Klein, 1993 : 23, 37). En plus de l'attention portée à l'interdépendance de l'humain avec son environnement, telle que la conçoit le pragmatisme, cette discipline s'intéresse aussi à « [l']agent économique [comme] un agent social dont les jugements et les actions individuelles sont un produit émergent de l'interaction avec les autres » (Tool, 1994 : 211).

Quant à l'influence de la philosophie pragmatiste<sup>4</sup>, dont Commons se réclame (1959 : 150, 655), elle se traduit à différents plans dans ses travaux. D'abord, ces recherches « sont orientées vers la résolution des problèmes économiques réels qui lui semblent les plus importants à régler » (Morel, 1996 : 126). Commons disait de lui qu'il avait une éthique qui était orientée pour aider « l'homme commun » et que la recherche n'était pas une « science de fauteuil » (Bazzoli, 2000a : 31). La tâche du chercheur comme du philosophe « n'est

---

<sup>4</sup> Les fondateurs du mouvement pragmatiste sont Charles Sanders Peirce (1839-1914), le chimiste, William James (1842-1910), le physiologiste devenu psychologue, et John Dewey (1859-1952), le pédagogue.

plus aujourd'hui de dire ce qui est – ce qu'il faut *savoir* –, mais d'agir pour répondre aux besoins – aux *espoirs* – de l'homme dans la société où il vit<sup>5</sup> » (Morel, 1996 : 125). Durant toute sa vie active, Commons a développé son analyse théorique « en conjonction avec ses investigations concrètes. Son choix méthodologique "abductif"<sup>6</sup> a été systématiquement appliqué jusqu'à ce qu'il dispose d'un système théorique élaboré » (*ibid.* : 127). Ces thèses, testées et révisées à partir de leur applicabilité, l'ont été sur des problèmes concrets où il était confronté à des problèmes réels, comme membre de commissions tant fédérales que des États, comme auteur de différentes pièces législatives novatrices et comme praticien dans le champ de l'arbitrage des relations professionnelles et des politiques sociales (Bellemare, Dussault et coll., 1996 : 471 ; Morel, 1996 : 127 ; Ramstad, 1986 : 1069). En véritable théoricien pragmatiste, Commons alliait la théorie et la pratique.

Le pragmatisme philosophique, en tant que vérité et réalité raisonnables, rompt avec le dualisme cartésien de la pensée et de l'action, pour adopter un processus de production de connaissance axé sur l'activité humaine et l'expérimentation (Bazzoli, 2000b ; Gislain, 2003a, 2004 ; Tool, 1994). L'opérationnalité instrumentale des concepts commonsiens se veut adéquate pour l'analyse du monde du travail et des nouveaux mouvements sociaux. L'institutionnalisme commonsien est un instrumentalisme au sens de Dewey. Les acteurs, y compris les chercheurs, possèdent des « instruments », dont des théories pour agir et penser le monde.

L'institutionnalisme est aussi une théorie de l'action. Déchaux (2002 : 557) mentionne que « le problème de l'action est incontournable et marque sans doute l'originalité des sciences sociales par rapport aux sciences de la nature ». De façon générale, les théories de l'action en sciences sociales sont regroupées à l'intérieur des deux grandes approches que sont l'individualisme et l'holisme méthodologiques (Boudon et Bourricaud, 1982). Nous discuterons de l'institutionnalisme pragmatiste en tant que théorie de l'action en abordant l'acteur individuel et l'action collective de même que son contexte.

L'individu est un être agissant et sa volonté d'agir (*willingness*) se déploie dans l'action, selon la situation définie par l'action collective (Morel, 1996 : 149). Il y a ajustement des perspectives et des possibilités d'action qui découlent de l'action collective. Les conduites sont le plus souvent l'expression d'hypothèses habituelles sur ce qu'il est possible de faire. La vérité et la réalité sont ce à quoi il est possible de s'attendre de l'expérience. Les actions individuelles sont guidées par les anticipations qui se forment par les interactions entre les individus au lieu de se développer à partir du point de vue d'un agent isolé : la conception de l'individu est « sociologique » (Ramstad, 1993 : 185). Les sujets agissants ne sont donc pas des êtres autonomes et isolés ; ils sont en fait largement interdépendants et en interaction les uns avec les autres. Devant une situation, l'individu mobilise l'*hypothèse habituelle* (*habitual assumptions*), c'est-à-dire une façon de voir les choses qu'il a acquise et qui lui paraît conforme à la situation. L'esprit humain n'est pas un objet libre qui transige avec ce qui est inattendu. L'humain compose avec les situations en agissant conformément à ce qu'il a appris. L'habitude est ainsi le fondement de la conduite

---

<sup>5</sup> Citation tirée de Deledalle (1995 : 279).

<sup>6</sup> L'abduction est une méthode de circularité autocorrective entre déduction et induction qui rend possible l'expérimentation d'hypothèses et la création de nouvelles, plus pertinentes et conformes à l'expérience observée.

humaine. Si l'hypothèse habituelle ou la croyance n'est pas adaptée, l'expérimentation et l'apprentissage deviennent nécessaires pour construire une nouvelle croyance plus adaptée. Cela renvoie non seulement à ce qu'il est possible ou non de penser dans telle ou telle situation, mais également à ce qui est envisageable de faire ou non selon les circonstances de l'action collective.

Ce sont cependant les coutumes qui influencent ce qu'est la personne, ses habitudes individuelles. Les coutumes comme contraintes sociales incitent les individus à penser et à agir de la même manière. La coutume est ainsi « le principe sous-jacent de toutes les relations humaines » (Commons, 1959 : 705). Les coutumes sont des opinions collectives intégrées en contrôle de l'opinion individuelle. Bien que les opinions individuelles soient les hypothèses habituelles, les opinions collectives sont les hypothèses coutumières auxquelles les habitudes individuelles doivent se conformer et s'adapter dans la réalité quotidienne, sous peine d'autisme social (*ibid.* : 698). Les coutumes se définissent comme les pratiques, les usages, les précédents et les hypothèses habituelles qui lui sont dérivés (*ibid.* : 709). Par exemple, sur le plan organisationnel, il existe une culture particulière des relations de travail et des pratiques courantes, des *coutumes*, voire des rituels déjà présents (Déom et Mercier, 2001). Les individus ne sont pas désincarnés du contexte d'entreprise dans lequel ils s'insèrent, c'est-à-dire des *coutumes* et des *habitudes* ritualisées déjà présentes et inculquées par le collectif d'appartenance qui sont ancrées et qui façonnent les schèmes mentaux.

Les coutumes peuvent aussi évoluer ou sont appelées à évoluer compte tenu du manque de précision nécessaire à la résolution des conflits d'intérêts (*ibid.* : 72). Dans les ajustements institutionnels, il y a un principe commun à tous les groupes pour survivre : celui d'élaborer de nouvelles règles afin de régler les conflits d'intérêts (*ibid.* : 73, 707). L'action collective dans sa forme *inorganisée* est représentée par la coutume et l'habitude, et dans sa forme *organisée* par les règles opérantes de conduite (*ibid.* : 709). L'individu, par son interaction continue avec les autres, dans un contexte de valeurs, d'institution et d'environnement changeants, est la plupart du temps en processus de négociation afin d'établir, dans un sens commun, de nouvelles règles de conduite. Les interactions « [...] sont des situations de négociation où les volontés humaines particulières se confrontent et ajustent les règles à la situation » (Bazzoli, 2000b : 15). Il y a ainsi émergence de règles, *de règles opérantes de conduite (working rules)* selon la situation imposée par l'action collective. Ces règles sont des limites aux relations et comportements économiques des individus et le moyen par lequel l'action collective contrôle l'action individuelle (Commons, 1959 : 70). Elles peuvent prendre la forme de règles relatives à la gestion de la rémunération, à la procédure d'embauche, à l'organisation du travail, etc. La plupart de ces règles sont ultimement autorisées par les individus investis de l'autorité d'exercer le pouvoir, les figures d'autorité, la personne ou l'instance qui a l'autorité de dire la règle (*ibid.* : 713, 775). Cette autorité restreint l'action individuelle dans un projet de sens commun défini par l'action collective. Dans un contexte syndiqué, ces personnes peuvent être les autorités patronales et syndicales responsables des conditions de travail ou encore les tribunaux.

Les actes individuels sont donc impliqués dans des actes sociaux plus larges qui dépassent l'individu en faisant intervenir les autres membres du groupe. Il en est ainsi, car « le tout (la société) est antérieur à la partie (l'individu) et non la partie au tout ; la partie



s'explique par la référence au tout, et non le tout par référence à la partie » (Mead, 1963<sup>7</sup> : 6). C'est l'action collective qui permet l'expansion de la volonté individuelle. Elle agit comme levier en mettant en place des moyens collectifs matériels ou immatériels qui augmentent la capacité d'actions individuelles<sup>8</sup> (Commons, 1959 : 157-8).

L'action collective, pour Commons, prend donc un sens beaucoup plus profond que celui donné dans la littérature économique et sociologique courante où l'expression *action collective* sous-tend un processus délibératif interindividuel par les membres d'un collectif à l'intérieur duquel l'action est décidée en commun (Morel, 1996 : 140). Elle est également différente de la définition dominante issue de la discipline des relations industrielles (Freeman et Medoff, 1980 ; Hirschman, 1972), laquelle fait référence à la conjugaison des efforts pour atteindre un objectif spécifique, c'est-à-dire à l'action concertée compte tenu de la similarité des intérêts, telles les organisations syndicales. C'est aussi une perspective qui se distingue de celle de Mancur Olson (1978) pour qui toute action collective suppose un coût et peut procurer des avantages. Le regroupement se fait donc sur la base d'une analyse des coûts<sup>9</sup> et des bénéfices. L'individu membre du groupe cherche toujours à profiter des bénéfices du groupe avec un minimum d'effort et d'investissement. C'est une conception de l'action collective qui relève de comportements purement utilitaristes et qui est étrangère au fondement pragmatiste.

Bien que la concertation et la collaboration soient souhaitables dans une collectivité, la tendance « normale » de l'organisation sociale est aussi marquée par le conflit et le désordre. « [S]upposer l'harmonie, [dit Commons], c'est justement éliminer les facteurs proprement humains comme [les] frictions » (Bazzoli, 2000a : 72). De plus, personne ne peut vivre ou prospérer seul. La subsistance individuelle est inévitablement liée à la relation de dépendance avec autrui, à l'interdépendance première entre individus (Commons, 1959 : 118). L'organisation sociale est aussi lieu d'intérêts mutuellement dépendants donnant lieu à des actions concertées. Il ne faut certes pas oublier que l'action individuelle est imbriquée dans une logique plus large de l'action collective par le simple fait de vivre en société (Morel, 1996 : 142). Enfin, c'est l'action collective qui régule les conflits et maintient l'*ordre* dans un monde de rareté où, pour chacun, les besoins manifestés sont supérieurs aux disponibilités en biens et services (Gislain, 2003a : 28). La rareté existe lorsque les individus désirent plus que ce qu'il est possible d'obtenir, que ce soit un objet ou une opportunité : elle est donc source de conflits d'intérêts (Ramstad, 1990 : 60).

---

<sup>7</sup> Nous disposons d'une traduction de l'œuvre *Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist* éditée pour la première fois en 1934. Même si Commons et Mead ne se sont pas cités mutuellement, leurs œuvres datant de la même époque, il est démontré que leurs postures respectives sont largement similaires. Voir à cet égard ALBERT, A. et RAMSTAD, Y., 1998, « The Social Psychological Underpinnings of Commons's Institutional Economics II : The Concordance of George Herbert Mead's "Social Self" and John R. Commons's "Will" », dans *Journal of Economics Issues*, vol. XXXII, n° 1, mars, p. 1-46.

<sup>8</sup> Jean-Jacques Gislain (2002 : 57) disait, citant Commons (1950 : 132) et concernant l'action collective, que « le tout est plus grand que la somme de ses parties et que la personnalité de chaque individu organisé est plus grande et plus capable que la personnalité des individus inorganisés ». « [N]ous pouvons adéquatement affirmer, concernant les opérations de la volonté humaine, que le tout est plus que la somme de ses parties. Le tout n'est pas un total, il est un multiple » (Commons, 1959 : 629). Le tout, le collectif décuplé par l'action, est un puissant multiplicateur des volontés humaines.

<sup>9</sup> Il faut considérer le terme au sens large du mot dans la mesure où il « peut s'agir de coûts psychologiques et sociaux aussi bien qu'économiques » (Boudon et Bourricaud, 1982 : 11).

N'étant pas dans un monde d'abondance, ce que l'un prend totalement, il l'enlève nécessairement à l'autre. Ainsi, la seule stabilité possible est celle qui est créée par l'action collective (Commons, 1959 : 213). Cette dernière, nous dit Commons, est un instrument de stabilité fonctionnant par le biais d'une série de règles négociées et concertées. Il faut cependant comprendre que Commons ne réduit pas l'action collective à la seule dimension du conflit d'intérêts dû à la rareté. L'action collective « établit [aussi] l'ordre en raison de la dépendance mutuelle » (*ibid.* : 6).

Il est important de comprendre que, même si les individus sont contraints par l'action collective, ils ne le sont pas totalement, car les individus, leur personnalité comprise, sont à l'origine de l'évolution des comportements sociaux et des collectifs. À l'instar de l'influence active d'une partie sur le tout, la personnalité et le leadership inhérent à la volonté et à l'action individuelle peuvent insuffler une direction ou une autre sur le développement du processus social ou du collectif d'appartenance. Cette perspective laisse place à des membres potentiellement dominants et créatifs dans un groupe (Joas, 1999). C'est la volonté humaine, c'est-à-dire l'esprit et le corps en action, qui est le facteur central qui façonne l'orientation de l'évolution (Commons, 1959 : 629, 638). Grâce à son esprit ou à son activité mentale, l'individu peut, « dans une certaine mesure, reconstruire et modifier le modèle général du comportement social ou du groupe – dans le cadre duquel s'était d'abord constitué son soi » (Mead, 1963 : 223). À l'instar de Peirce (Renault, 1999 : 271) et de Dewey (Deledalle, 1995 : 145), l'émergence de la nouveauté résulte de l'intelligence et de l'esprit humain qui, une fois diffusée, perd en intensité, mais gagne en généralité, ce qui conduit à la formation de coutumes et d'habitudes et ainsi de suite.

Bref, l'institutionnalisme est une théorie de l'action qui n'est ni totalement holistique, ni totalement déterministe, ni totalement inductive et ni totalement individualiste. C'est une perspective qui rend caduque la querelle des méthodes entre l'individualisme méthodologique<sup>10</sup> et le holisme méthodologique<sup>11</sup>, et rend explicite « le "sophisme de composition" entre la totalité sociale et ses parties constitutives » (Gillard, 2001 : 141). Ces aspects fondamentaux distinguent notamment l'institutionnalisme pragmatiste de Commons de la théorisation usuelle en relations industrielles.

Avant d'aborder les concepts commonsiens, regardons une autre dimension essentielle à l'action qu'est la *futurité*. Pour Commons (1959 : 84, 620), « les hommes vivent dans le futur, mais agissent dans le présent [...] puisque la volonté humaine agit maintenant pour des résultats futurs ». C'est l'avenir qui détermine le comportement actuel. Sa représentation, son anticipation ou sa prévision sont ainsi vues comme déterminantes de la conduite actuelle. « [C]e sont les espoirs et les craintes, les attentes et les précautions, la prévoyance et l'impatience, inscrites dans le futur qui déterminent ce qui sera fait dans le présent » (Gislain, 2002 : 64 citant Commons, 1925 : 337). La conduite du sujet au regard de la futurité est déterminée par un principe de causalité contraire à celui du monde

---

<sup>10</sup> Dans, l'individualisme méthodologique, l'individu est considéré comme le représentant naturel de l'analyse puisqu'il constituerait l'élément premier de tout phénomène social. Cette perspective présuppose que l'acteur est considéré comme celui par lequel tout débute.

<sup>11</sup> Selon cette perspective, l'action humaine serait largement déterminée par des forces extérieures. Ce sont des déterminations sociales qui conditionneraient l'action des acteurs. Dit autrement, l'individu est le produit des structures sociales. C'est la primauté du collectif, c'est-à-dire le poids déterminant de la société sur le comportement individuel, entité qui transcende les individus (Lallement, 2000 : 147).

physique. Ainsi, au lieu d'aller du passé vers le présent, il va du futur vers le présent (Gislain, 2003 : 13-14, 2004 : 212). Ce n'est pas une vraie réalité future, mais une projection dans le futur tel que se le présentent actuellement les acteurs agissant, sous la forme de règles de conduite actuellement envisageables et relativement sûres pour ce futur toujours incertain car non prévisible. Cette causalité institutionnelle, qui est inversée par rapport à la conception orthodoxe, s'explique par le fait que la négociation est toujours déterminée par ce que sont les attentes vis-à-vis du futur.

La futurité a un fort potentiel analytique. Ainsi, dans nos travaux (Hallée, 2011), nous avons notamment observé que la négociation collective qui suivait la démarche d'équité salariale a eu un effet de levier et d'influence sur la réalisation du programme d'équité salariale. Nos résultats montrent que les parties y trouvaient l'intérêt nécessaire pour mener rapidement et adéquatement l'exercice à terme. La négociation collective a eu pour effet de sécuriser les anticipations des parties, ce qui a indéniablement influé sur l'efficacité des travaux. Dans un contexte syndiqué, la convention collective est l'exemple parfait du document qui permet de sécuriser les anticipations des parties à l'égard du futur.

## LES PRINCIPAUX CONCEPTS

Il faut d'abord être conscient que l'architecture conceptuelle de Commons a mis plus de trente ans à être développée et qu'elle est notamment le produit des modifications des théories économiques par leur confrontation avec les faits (Bazzoli, 2000a : 48-50). Commons a produit de nouveaux principes et concepts plus pertinents que ceux qui existaient déjà pour analyser et expliquer ce qu'il observait. Certes, cela a pu conduire à l'élaboration d'une grammaire spécifique, d'un lexique particulièrement riche, mais dont le sens diffère de celui généralement attribué selon une conception commune. Pour tenter de pallier cette difficulté d'accès et de compréhension des concepts commonsiens, ce dont Commons était d'ailleurs conscient, nous suivons un ordre de présentation dans lequel nous distinguons les notions courantes, telles que nous les retrouvons habituellement dans le champ disciplinaire des relations industrielles, des concepts auxquels ces notions renvoient dans la théorisation commonsienne.

### L'institution et le groupe actif (*going concern*)

Dans son *Dictionnaire des relations de travail*, Gérard Dion (1986 : 263) définit l'institution comme une :

[c]ombinaison ou configuration de modèles de comportement centrés sur la satisfaction d'un besoin fondamental de groupe qui est partagé par une pluralité de personnes. L'institution est intentionnelle, chacune se proposant comme but ou comme objectif la satisfaction des besoins sociaux ; elle est relativement permanente quant à son contenu, d'où une propension naturelle à transformer en traditions les schèmes, les rôles et les relations soumis à un changement lent ; elle est structurée, les éléments qui la composent tendant à se renforcer les uns les autres ; elle est unifiée et chargée de valeur, ses uniformités répétées devenant des codes de conduite.

De cet énoncé, nous retenons le fait que l'institution est formée de façon volontaire et repose sur une conception utilitaire fondée sur la satisfaction des besoins partagés des membres de ce groupe. Par ailleurs, selon Boudon et Bourricaud (1982 : 307), les durkheimiens décrivent la notion comme « des manières de faire, de sentir et de penser, "cristallisées", à peu près constantes, contraignantes et distinctives d'un groupe social donné ». Cette interprétation résulte d'une conception déterministe, extrêmement rigide et « réifiée » de la vie sociale (*ibid.* : 308). Regardons maintenant de plus près la conception commonsienne de l'institution.

L'institution est le point de départ et le concept phare d'un vaste déploiement conceptuel qui décrit l'évolution économique comme le résultat de l'interaction de l'action collective et de l'action individuelle (Morel, 1996 : 74). Déjà en page 1, Commons (1959) soulignait que son « point de vue est basé sur [sa propre] participation dans des activités collectives, desquelles [il] dérive une théorie sur la part jouée par l'action collective en contrôle de l'action individuelle ». L'institutionnalisme est une théorie de l'action collective qui met au premier plan le rôle des *institutions*, « c'est-à-dire des arrangements sociaux [...] dans la stabilisation des interactions entre les hommes dans leurs activités de production, d'échange et de répartition » (Bazzoli, 2000a : 53). Les institutions « sont la source d'une régulation [ou de règles du jeu] qui permet à un ordre temporaire d'exister dans un système complexe » (Bazzoli et Dutraive, 2002 : 2). Concrètement, les acteurs sont régis par des *institutions* qui contrôlent leur activité, c'est-à-dire des modes de pensée et d'actions requis ou permis dans un monde du travail plus ou moins organisé (Gislain, 2003a : 10). Ce n'est pas une approche « intégralement holiste [qui relève] d'un déterminisme complet dans lequel les actions individuelles seraient totalement ou en "totalité" contraintes par une instance dominante inconsciente ou objective » (*ibid.* : 11).

Commons (1959 : 69) définit l'*institution* comme « l'Action Collective en contrôle de l'Action Individuelle ». Plus loin, nous comprenons que le sens du terme *contrôle* va bien au-delà de la simple contrainte. Commons identifie trois formes de *contrôle* de l'action individuelle : la *contrainte*, la *libération* et l'*accroissement*. Ces formes de *contrôle* conduisent à une définition plus extensive de l'*institution*, puisque Commons mentionne que l'action collective est plus que le *contrôle* de l'action individuelle. C'est « [l]e contrôle de l'action collective [...] qui peut à la fois restreindre, libérer ou accroître l'action individuelle » (*ibid.* : 73). Ainsi, en plus de contraindre, un mode de contrôle qui limite le champ d'action des individus<sup>12</sup>, l'action collective peut également libérer l'action individuelle « de la coercition, de la contrainte, de la discrimination, de la concurrence déloyale » (*ibid.*) exercées par les autres en imposant des restrictions qui empêchent que ces dimensions se produisent. L'action collective peut aussi prolonger l'action individuelle au-delà de ce que l'individu peut faire lui-même. Les possibilités qui découlent de l'action collective sont donc nombreuses.

---

<sup>12</sup> Dans un monde de rareté, l'individu peut par exemple être freiné par le collectif dans son appropriation de la richesse compte tenu notamment de la notion d'utilité publique ; l'individu peut nuire aux autres s'il prend tout ce qu'il veut (Commons, 1959 : 225).

Par ailleurs, pour Commons (1959), une des spécificités de l'économie institutionnaliste est d'admettre et d'assumer pleinement la diversité entourant le concept d'institution. Les individus sont contraints et libérés non seulement par des règles coutumières, mais aussi par les règles des différents groupes actifs (*going concerns*) dont ils sont membres, de façon volontaire comme l'entreprise privée et de fait, tels que l'État et la société (Bazzoli et Dutraive, 2002 : 4). Ces organismes structurés, formellement ou informellement constitués avec des frontières plus ou moins délimitées, ce que d'autres auteurs désignent communément sous le terme *institution* (famille, corporation, syndicat, association de commerce, etc.), Commons les désigne sous le vocable de groupe actif (*going concern*) (Morel, 1996 : 74 ; Ramstad, 1993 : 56). Un groupe actif (*going concern*), c'est une « collectivité dont l'action individuelle des membres est contrôlée par un même type d'action collective, de coutumes et de règles opérantes formelles et informelles » (Morel, 1996 : 142). C'est la coordination des activités individuelles dans une entité collective.

Yngve Ramstad (1990 : 61, 74 ; 1998 : 315) précise que le groupe actif (*going concern*) est un concept élastique, d'un petit groupe au plus grand, dans lequel les individus sont engagés dans une coordination continue des activités dirigées, une succession de transactions, vers une finalité future. Il est d'avis que « le terme "économie" peut être simplement vu comme le concept de groupe actif (*going concern*) élargi pour [permettre] d'inclure la coordination des activités économiques d'une région, d'une nation, du monde lorsque vu comme un tout » (1990 : 74). L'économie est ainsi appréhendée comme une myriade de groupes actifs (*going concerns*) interreliés ; le groupe actif (*going concern*) est une métaphore de l'économie (Commons, 1959 : 619). C'est une conception où « la société est appréhendée comme un réseau interconnecté de formes d'action collective » (Bazzoli et Dutraive, 2002 : 6). À la manière de cercles concentriques, l'action collective est en contrôle tant au niveau micro que macro, lesquels ordres de grandeur peuvent se construire et s'influencer mutuellement. Ce sont des interactions d'une partie à l'égard du tout et du tout à l'égard d'une partie. Le contrôle de l'action collective peut revêtir plusieurs formes, être plus ou moins délimité et, donc, déborder l'espace et le lieu où l'action spécifique se déploie. Comme pour un individu, ces différents groupes actifs (*going concerns*) ne peuvent être appréhendés isolément, c'est-à-dire considérés comme des unités d'analyse séparées et à l'écart de l'environnement dans lequel ils s'insèrent. Il y a une forme constante d'interaction entre l'organisme et l'environnement (Dewey, 1967 : 84, 92, 101), considérant l'interdépendance première entre humains, l'interaction permanente des instances et des personnes, le caractère corrélatif et réciproque de l'action collective dans les différents groupes actifs (*going concerns*) et entre les groupes actifs (*going concerns*).

Ainsi, l'organisation en tant que groupe actif (*going concern*) n'est pas une entité détachée de son environnement et de sa société d'appartenance, lesquels ne sont pas non plus isolés des mouvements nationaux et internationaux. En conséquence, nous disposons d'un concept permettant non seulement l'analyse de l'État-nation, mais également de la perméabilité de ces frontières dans un contexte de mondialisation. Nous comprenons que des règles élaborées dans un cadre supranational peuvent, à des degrés plus ou moins importants, influencer non seulement les individus et les entreprises, mais également les États souverains. Ces règles ne sont pas le fait d'entités surnaturelles et impalpables comme le « marché », mais bien le fait d'individus et de regroupements collectifs en action.

## La négociation collective

La négociation caractérise la discipline des relations industrielles (Barbash, 1984, Hébert, 1992 ; Kochan, Katz et McKersie, 1986). C'est la raison pour laquelle nous allons y accorder une attention particulière. Sans en faire un relevé exhaustif, plusieurs modèles de négociation ont été élaborés. Une grande majorité d'entre eux proviennent de la discipline de l'économie ou découlent d'une approche multidisciplinaire dont fait partie l'économie<sup>13</sup> (Hébert, 1992 : 1066-1068). Bergeron et Paquet (2006 : 3) identifient la théorie des jeux de Nash (1950<sup>14</sup>) comme une des théories essentielles pour comprendre la négociation collective au travail. Ainsi, les approches de gagnant-gagnant<sup>15</sup> et de gagnant-perdant dériveraient de la formalisation mathématique utilisée en économie néoclassique. Or, le problème avec ces conceptions de la négociation, c'est qu'elles sont inspirées du postulat de l'*homo œconomicus* où le comportement humain sera dicté par une logique utilisatrice et optimisatrice (Kaufman, 1989 : 75 ; Morel, 2007 : 14). Cette conception a été notamment critiquée par Bacharach et Lawler (1981) qui précisent, nous rapporte Friedman (1994 : 7), que ce processus de décision n'est pas réaliste puisqu'il ne prend pas suffisamment en compte les contraintes de l'environnement. Friedman (1994 : 6) souligne en plus que cette modélisation est axée plus sur les résultats que sur le processus ; « [e]lle n'est qu'une théorie du résultat de la négociation [vu son] incapacité à traiter du procédural » (Favereau, 1996 : 490). On suppose que les négociateurs sont complètement rationnels, qu'ils savent exactement ce qu'ils veulent et qu'ils font les choix utiles qui permettraient la maximisation des gains. Les règles de prise de décisions seraient déterminées d'avance. Dans la théorie des jeux, on soutient que les négociateurs ont toute l'information nécessaire à la prise de décisions, que chaque mouvement et chaque contre-mouvement seraient prévus pour atteindre l'accord et la solution qui seraient déterminés d'avance. Ces perspectives sont, pour Friedman (1994 : 7-8), une simplification du processus de négociation où les négociateurs sont perçus comme des entités monolithiques dont les préférences sont stables. Regardons la conception commonsienne de la négociation qui se définit par le biais de la *psychologie négociationnelle* pour, par la suite, la situer comme un processus de construction des règles de l'action collective.

Commons aborde notamment la négociation en termes comportementaux dans ce qu'il appelle la *psychologie négociationnelle*. Il ne se réfère pas à une psychologie individualiste où l'objet est la relation des individus avec la nature (Commons, 1931 : 294). La psychologie de Commons est une psychologie de l'action collective dans la tradition de Dewey et de Mead. Il est important de se rappeler que l'économie institutionnaliste est une

<sup>13</sup> Pour un relevé exhaustif de tous ces modèles, voir Gérard Hébert (1992).

<sup>14</sup> C'est une année correspondant à l'âge d'or de la discipline des relations industrielles et à l'effervescence des néoclassiques en économie (Kaufman, 1993).

<sup>15</sup> À l'aide de tournois informatiques expérimentaux, Axelrod (1992) chercha à démontrer que la stratégie gagnante est celle du donnant/donnant. Sa théorie de la coopération stipule que, si les négociateurs désirent optimiser leurs intérêts, il est clair que la stratégie coopérative est gagnante surtout dans le contexte d'une relation à long terme. C'est le cas du jeu du « dilemme du prisonnier ». « Chaque personne peut coopérer ou faire cavalier seul et doit choisir sans connaître la décision de l'autre. Quoi que fasse l'autre, il est plus payant de faire cavalier seul, mais s'ils font tous les deux cavaliers seuls, ils s'en sortent moins bien que s'ils avaient coopéré. » URL : <http://www.cnam.fr/lipsor/dso/articles/fiche/axelrod.html>

science comportementale, « le comportement en question n'est rien d'autre que celui d'individus participant à des transactions » (Commons, 1931 : 293). Un attribut particulier de la volonté humaine dans chacune de ses activités, ce qui distingue les sciences économiques des sciences physiques, c'est la possibilité de choisir entre différentes possibilités. Ce choix peut être volontaire ou involontaire, c'est-à-dire imposé par un autre individu ou par l'action collective (Commons, 1959 : 87-8). Dans la *psychologie négociationnelle*, chacun des participants tente d'influencer le choix de l'autre en jouant sur la *performance (performance)*, l'*évitement (avoidance)* ou le *réfrènement (forbearance)*, acte tridimensionnel qui ressort de l'analyse de la résolution des situations de conflits (*ibid.* : 88, 304). « La performance est l'exercice du pouvoir sur la nature ou sur les autres [...]. [L'évitement] est l'exercice de ce pouvoir dans une direction plutôt qu'une autre ; [le réfrènement] est l'exercice, non pas de la totalité de ce pouvoir, sauf en cas de crise ou sous la contrainte, mais d'un degré limité du pouvoir moral, physique ou économique potentiel de chacun. Ainsi, [le réfrènement] est donc la limite fixée à la performance ; la performance est la performance effective ; et [l'évitement] est la performance potentielle rejetée ou évitée » (Commons, 1931 : 293). Ultimement, c'est à partir du réfrènement qu'émerge la doctrine de la raisonnable (Commons, 1959 : 88) ; c'est une posture de compromis. Selon ces situations de choix, il en résultera pour chaque acteur un *pouvoir* d'action pour lui et vis-à-vis des transacteurs auxquels il doit faire face (Morel, 1996 : 151). Chacun réussit ainsi à modifier le comportement de l'autre à des degrés plus ou moins importants.

La *psychologie négociationnelle* est également dépendante de la personnalité des différents participants engagés dans la négociation, laquelle renvoie généralement à l'habileté ou au pouvoir d'incitation et à la capacité d'y répondre, de même qu'aux sanctions. Des habiletés d'*argumentation* et de *persuasion* de l'une ou l'autre des parties en cours d'exercice favoriseront par exemple la prise en compte de ses intérêts. « Viennent ensuite les circonstances, semblables ou différentes, auxquelles ces personnalités sont confrontées. Ces circonstances dépendent d'abord de la rareté ou de l'abondance des alternatives » (Commons, 1931 : 294). La rareté ou l'abondance des possibilités offertes aux participants varie selon le pouvoir économique que peut exercer un participant sur un autre. Ainsi, pour une question de coût et/ou de précarité dans la situation de l'entreprise, la partie patronale pourrait être tentée d'assujettir la partie syndicale à ses propres règles. Enfin, le contrôle dans l'autorisation des règles opérantes de conduite, soit la possession du pouvoir associé à la souveraineté, conditionne également les possibilités qu'ont les autres de déployer leurs volontés lors de la transaction. Par exemple, pour une question de pouvoir associé à sa *souveraineté*, l'employeur pourrait abusivement et de façon coercitive, imposer sa solution par autorité.

La démarche commonsienne est opposée à l'approche néoclassique centrée sur le postulat de rationalité, car elle suppose de rompre avec l'image classique de l'individu comme un « automate calculateur » (Bazzoli, 2000c : 52) isolé des autres et vivant dans un monde d'abondance. À l'heure où l'analyse économique et un courant important dans la discipline des relations industrielles envisagent la négociation sous l'angle de la théorie des jeux, il apparaît pertinent d'explorer plus en détail la contribution de Commons dans son « économie de l'action collective » où la négociation « sociale » est centrale (*ibid.* : 45). Ce n'est donc pas la négociation qui fait défaut, mais plutôt la conception que l'on en fait. Ce n'est pas une négociation issue de l'interprétation commune et restrictive essentiellement centrée sur l'échange économique et la stratégie pour en tirer le maximum, mais plutôt une

discussion et une négociation pour faire consensus et en arriver à déterminer ce qui pourrait être raisonnable, c'est-à-dire bon et viable pour les participants que l'on représente (Bazzoli, 2000c : 47).

Le processus de négociation chez Commons est considéré « comme un processus d'expression et d'équilibration des intérêts et des pouvoirs à la base de la définition des règles du jeu économique et social » (*ibid.* : 46). C'est un *ordre* qui se forme au-delà des conflits d'intérêts et en fonction des valeurs et de pratiques inhérentes aux interactions sociales (*ibid.* : 46, 48). La négociation permet la construction sociale *des règles du jeu* économiques à travers ce dualisme du conflit et de la coopération. Comme l'explique Laure Bazzoli, la négociation chez Commons est conçue comme un exercice où les individus passent des accords et des engagements *en ajustant les règles à la situation particulière* à laquelle ils sont ensemble confrontés. La négociation collective, étant le cas le plus représentatif, a justement pour caractéristique « de reposer sur une équilibration des pouvoirs de négociation des parties prenantes aux accords, c'est-à-dire sur une capacité et une légitimité à influencer les règles formellement de même degré » (*ibid.* : 51). En plus de permettre de prendre en compte les intérêts en présence, la négociation rend possible l'éventualité de faire appel à la souveraineté publique en cas de litige. Bref, les négociations sont non seulement menées dans le cadre normatif prévu, mais elles permettent aussi de transformer et d'ajuster les règles à la situation par le biais d'un processus collectif.

Cette auteure montre aussi que nous ne pouvons ignorer l'importance de *l'évolution sociale* dans l'analyse commonsienne. Cette évolution conduit les intervenants à *mettre en œuvre de nouvelles pratiques, à modifier ou adapter les règles existantes*. Cette évolution s'accomplit dans un processus *créatif de résolution de problèmes* de la part des individus. C'est grâce à la négociation avec les autres que l'on parvient à définir et à faire accepter de nouvelles pratiques qui conduisent à l'émergence de nouvelles règles (Bazzoli, 2000c : 54). Ces choix, cette sélection de règles ne sont pas fortuits. Les décisions sont prises en fonction de valeurs qui influencent ce que les intervenants considèrent comme une pratique ou une règle raisonnable. C'est ainsi que la façon de négocier peut aussi évoluer compte tenu de l'objet et de la situation, c'est-à-dire l'action collective qui impose un processus coopératif de résolution de problème, une négociation pacifiée visant une distribution plus équitable et *raisonnable* du salaire par exemple.

Dans le monde social, il y a à la fois des conflits d'intérêts et des intérêts communs. Cette dynamique sociale rend possibles la recherche de compromis et la définition d'objectifs publics qui résultent des conflits. Par un processus d'extension de la démocratie, on donne aux intervenants la possibilité de négocier les règles afin que les compromis soient mutuellement acceptables par les parties. C'est par le processus de négociation entre les parties intéressées que Commons voit le moyen d'étendre la démocratie et d'établir des valeurs raisonnables qui permettent la régulation du capitalisme. C'est aussi par le pouvoir de participation aux décisions et par l'acquisition d'un pouvoir de négociation que s'équilibrent les intérêts entre les parties. Bien sûr, si l'une ou l'autre outrepassé les règles, l'État ou ses institutions pourront toujours intervenir (*ibid.* : 58-9-60). C'est dans cet « exercice collectif de pouvoirs partagés autorisant une création paritaire et pragmatique des règles [...] et dans la participation des agents concernés eux-mêmes [...] qui caractérise les processus de négociation collective » que se situe le capitalisme raisonnable (*ibid.* : 60).



C'est par le processus de négociation, qui consiste à confronter les intérêts conflictuels et à négocier des compromis, que l'on peut revendiquer une maîtrise sociale de l'économie.

### Les *trans*-actions

Maintenant, nous devons aborder le concept de *transaction* qui est l'unité de base de l'analyse commonsienne (Commons, 1959 : 4). Ce « n'est pas un "échange de marchandises" dans le sens physique de "livraison", c'est [un processus] d'aliénation et d'acquisition, entre individus, des *droits* futurs de propriétés [...]. Le *transfert de ces droits* doit être négocié entre les parties concernées en accord avec les règles opérantes de conduite collectives de la société » (*ibid.* : 58). Pour Commons (1959 : 87), « [L]e *contrôle légal est le futur contrôle physique* [...], [il] n'est pas seulement une quantité économique, c'est le contrôle du comportement futur des individus desquels les dimensions de cette quantité économique dépendront ». Nous y retrouvons « la corrélation entre le droit, l'économie et l'éthique » (*ibid.* : 58).

Au-delà du formalisme de cette définition, il est important de comprendre qu'une transaction est une interaction. Ce concept exprime nettement cette « dimension collective de l'action individuelle, c'est-à-dire le fait que l'individu "en action" est surtout un individu *en interaction* » (Morel, 1996 : 147). Dans la même veine, Sylvie Morel souligne que c'est ce que Commons a voulu préciser lorsqu'il « présente le terme sous l'orthographe de "trans-action" » (*ibid.*). Commons (1959 : 73) mentionne à cet égard que « [c]es actions individuelles sont réellement des *trans*-actions – c'est-à-dire des actions entre individus – aussi bien que des comportements individuels ».

Chez Commons, il existe cinq types de transactions. En plus des transactions routinières et stratégiques que nous ne développerons pas, il y a trois autres types de transactions par lesquels les actions, plus ou moins sous contrôle de l'action collective, permettront de définir les *règles opérantes de conduite* dans les groupes actifs (*going concerns*). Ces dernières sont la transaction de *marchandage* (*bargaining*), la transaction de *direction* (*managerial*) et la transaction de *répartition* (*rationing*) (Commons, 1959 : 58). Cette typologie inséparable dans le flux économique, mais conçue comme moyen d'analyser le processus économique, peut être différenciée selon la fonction des transactions et le statut sociojuridique des participants (Bazzoli, 2000a : 94). Chaque type de transaction comprend un certain nombre de caractéristiques : tous portent sur un objet spécifique, comportent des principes, des statuts légaux et économiques ainsi que des relations qui les particularisent. À cela s'ajoute une dimension temporelle définie sous forme de séquence dans la réalité et l'analyse, un « *processus* transactionnel complet [...] en trois phases ou moments successifs que Commons qualifie respectivement de *négociationnel*, *transactionnel* et *administratif* » (Gislain, 2003a : 26). Ces trois séquences temporelles sont des phases consécutives caractérisant les futurités respectives des *trans*-acteurs en présence (Gislain, 2002 : 60).

À des fins démonstratives et explicatives du concept de transaction, nous limiterons notre développement aux transactions de la relation salariale. Cette dernière est une transaction qui permet de penser le rapport social s'instituant entre l'employeur et le travailleur comme une relation qui prend place au moment de l'embauche, dans l'activité

productive et la négociation perpétuelle des règles de conduite, considérant que le monde du travail est en perpétuelle évolution (Morel, 1996 : 205). C'est « un rapport social explicite, une relation économique qui implique une relation de personne à personne et un engagement dans la durée » (*ibid.* : 15). La relation salariale est donc un processus continu de négociation, de conflits et d'action, bref une interaction où les termes de l'accord sont en redéfinition selon la réciprocité bénéfique qu'en tirent les parties (Bazzoli, 2000b).

La *transaction de marchandage* couvre une réalité beaucoup plus large que celle liée à la vente ou à l'échange que nous trouvons généralement chez les économistes orthodoxes (Commons, 1959 : 60). Cette transaction a pour objet l'ensemble des *transferts du contrôle légal des droits de propriété* (Commons, 1959 : 60). En ce qui a trait à la transaction de marchandage de la relation salariale, elle « concerne [...] la question de la "propriété" du service salarial, c'est-à-dire la question de droit de cession quant à l'usage futur de la force de travail [de la personne salariée] » (Gislain, 2003a : 28). Elle rend compte ainsi de la relation qui s'établit au moment de l'embauche (Bazzoli, 1994 : 267). C'est d'une certaine façon l'entrée en emploi de la personne salariée candidate loueuse de son service laborieux à l'employeur où se définissent les termes de l'échange. C'est sur ce plan que s'établissent le salaire et les conditions de travail du salarié candidat. En milieu syndiqué, ces conditions sont généralement prévues dans une convention collective. Or, il peut persister des éléments qui feront l'objet de négociation, notamment la reconnaissance de caractéristiques individuelles telles que l'expérience et/ou la formation. Ces éléments sont utiles à la fixation de l'échelon attribué sur une échelle salariale.

Dans une relation qui concrétise la notion de direction et de contrôle contenue dans l'usage légal des droits de propriété, la *transaction de direction* concerne des regroupements humains en production. Elle fait référence au processus organisé de la production au sein de l'institution-entreprise. Sur le plan de la direction, les personnes salariées s'inscrivent dans un « *plan d'ensemble* dans lequel [elles] sont plus ou moins convoquées à occuper des rôles productifs dont la cohérence d'ensemble et l'architecture hiérarchique se présentent à [elles] comme objectives, c'est-à-dire un monde du travail institué, qui l'était avant [elles] et qui le sera après [elles] » (*ibid.* : 42). En termes de contrôle, « l'action collective organisée et inorganisée à l'œuvre dans les transactions de direction *contrôle* des actions individuelles *routinières, répétitives* et empreintes de *similarités* [...] » (Gislain, 2003a : 43). Cette transaction fait largement référence à l'organisation<sup>16</sup> et à la division du travail (Taylor, 1916 : 69, 72).

La transaction de direction de la relation salariale, qui fait référence à la relation prenant place dans les activités de production, est basée sur une logique hiérarchique où un supérieur, le plus haut placé, *commande* à un inférieur et ainsi de suite jusqu'au dernier salarié en bas de l'organigramme. Les personnes salariées doivent obéir, manifestant ainsi leur conduite *coopérative* et leur contribution « à l'*efficacité* technique dans l'œuvre commune, conjointe et coordonnée hiérarchiquement de la production » (Commons, 1959 : 42). Le contenu de la transaction de direction salariale est fait de *règles opérantes* de conduite *organisées*, c'est-à-dire formelles et plus ou moins explicites, comme une

---

<sup>16</sup> L'organisation du travail renvoie dans sa version plus contemporaine à la division et à la répartition du travail, à la détermination des marges de manœuvre et d'autonomie des travailleurs et à la hiérarchisation des emplois (Lapointe, 1995).

description de tâches, et *inorganisées*, plus ou moins informelles et basées sur des pratiques habituelles qui structurent l'action collective selon une logique *coopérative* de *commande* et d'*obéissance*, d'*ordres* et d'*exécutions*, bref d'une relation de subordination entre un supérieur et un inférieur qui traduit un droit de gérance (*ibid.*).

Enfin, la *transaction de répartition* renvoie à un processus de *redistribution* de la richesse entre parties en situation d'inégalité économique, mais aussi en position d'égalité de droit (Commons, 1959 : 68). Cette transaction concerne également « les négociations [pour] la poursuite d'une entente entre divers participants qui ont l'autorité de répartir les bénéfices et les charges aux membres d'une entreprise conjointe » (*ibid.* : 67-68). Il est important de comprendre que cette transaction comporte deux dimensions : elle concerne un rapport entre une autorité et les citoyens du *concern* (*ibid.* : 59), et des relations au sein même de l'autorité en question (*ibid.* : 67-68). L'une a une dimension hiérarchique similaire à la transaction de direction qui implique une autorité légale de « supérieur » collectif envers des subalternes, alors que l'autre s'intéresse aux rapports à l'intérieur de l'autorité. Pour la transaction de répartition de la relation salariale, elle « renvoie à la relation par laquelle sont créées les règles régulant l'ensemble de la relation salariale » (Morel, 1994 : 206). Spécifiquement dans l'entreprise syndiquée, elle concerne la négociation collective.

Nous sommes maintenant rendus à l'étape de la réhabilitation du cadre commonsien. À cet effet, nous devons définir sa place et sa pertinence dans le contexte théorique actuel. Nous terminerons cette section par une application contemporaine pour souligner l'actualité de ce cadre.

### L'INSTITUTIONNALISME PRAGMATISTE : UNE THÉORIE GÉNÉRALE EN RELATIONS INDUSTRIELLES ?

Même si « [c]ette démarche n'est pas empruntée habituellement par les théoriciens en relations industrielles », Müller-Jentsch (1998 : 234) précise que ses objets d'étude (syndicalisme, marché du travail, action collective et conflit, régulation, etc.) ainsi que les approches privilégiées se prêtent bien à un examen plus général. L'analyse plus globale ne peut être couverte de façon satisfaisante par les théories à moyenne portée (*middle range theory*) qui sont habituellement utilisées en relations industrielles et qui n'ont ni « l'intention ni la possibilité de se poser en concurrente des analyses plus globales » (Müller-Jentsch, 1998 : 234). L'objectif serait de trouver une théorie qui puisse « faire montre de sa capacité à expliquer les phénomènes tout en conservant une dimension opérationnelle » (*ibid.* ; Boivin, 1987).

Nous pensons que l'institutionnalisme pragmatiste de Commons pourrait aspirer à cette reconnaissance. Yngve Ramstad (1998 : 309), l'un des plus estimés commentateurs anglo-saxons de son œuvre, parlait de Commons comme du fondateur d'une théorie de l'activité économique, dont les relations industrielles font partie et où la négociation occupe une place de choix. Il n'hésite pas à élever les écrits de Commons au rang de théorie générale de la vie économique (1990 : 54-90). Morel (2010 : 3) précisait, en citant Dorfman (1967 : iii), « que l'institutionnalisme commonsien a été qualifié de "théorie générale des institutions applicable à toutes les sciences sociales" ». Sa « fécondité conceptuelle et l'opérationnalité de son cadre d'analyse » (Gislain et Morel, 2003 : 1) pourraient certes

faire aspirer Commons comme initiateur d'une théorie générale du champ disciplinaire. À tout le moins, celui-ci propose un arsenal important, « un cadre analytique transdisciplinaire » (Gislain, 2003a : 52 ; Ramstad, 1998 : 309) et opérationnel des relations industrielles. Cette opérationnalité convient bien à une discipline considérée comme un processus de résolution de problème<sup>17</sup> (Barbash, 1984 ; Hyman, 1979). Gislain et Morel (2003 : 4) précisent que « [l]a théorie de Commons permet de rassembler en un tout des phénomènes qui sont le plus souvent analysés isolément ». L'analyse transactionnelle démultiplie les niveaux d'analyse, rendant à l'activité économique toute sa complexité et sa richesse, qui n'étaient pas démontrées auparavant (*ibid.*). Nous croyons aussi que la posture épistémologique pragmatiste et la méthode abductive sont singulières et fertiles sur le plan du renouvellement méthodologique des études dans le champ disciplinaire des relations industrielles<sup>18</sup>.

### **Pourquoi l'institutionnalisme pragmatiste en relations industrielles**

Il est plausible de considérer les relations industrielles (ou en France les relations professionnelles) comme une discipline spécialisée dans l'étude des interactions entre les acteurs, notamment les syndicats, les employeurs et les autorités publiques (Lallement, 1995 : 366). De plus, Barbash (1984) et Boivin (1987) sont d'avis que les relations de travail<sup>19</sup> reposent également sur cette relation tripartite du patronat, des syndicats et de l'État. Pour Commons, l'État est appréhendé « comme une institution fondamentale de l'ordre de la société capitaliste » (Bazzoli, 2000c : 47). Au lieu de la main invisible du « marché », c'est la main visible des autorités publiques qu'il faut prendre en compte, nous dit Bazzoli (2000c : 55), car c'est l'État, par son pouvoir légitime et son action, qui est « le processus central dans l'ajustement institutionnel d'une société [...] et le seul à pouvoir, *in fine*, résoudre les conflits sur les règles des transactions ».

Ces interactions entre acteurs individuels et ce contrôle des institutions<sup>20</sup> se retrouvent avec plus ou moins d'intensité dans les différentes dimensions qui fondent les relations industrielles, notamment sur le plan des relations de travail, de la relation d'emploi et de la relation salariale. Comme pour l'économie, les relations industrielles ne sont pas un fait de nature avec ses lois immuables qui régulent et gouvernent les comportements, mais un construit qui résulte des rapports et des interactions sociales qui font les règles de vie commune. Les interactions entre les acteurs sont justement

---

<sup>17</sup> Nous sommes évidemment en désaccord avec Giles (1989 : 124) pour qui cette orientation multidisciplinaire et cette tradition pragmatiste de la discipline sont considérées comme un frein à la théorisation globale.

<sup>18</sup> C'est cette démarche abductive et d'observation du réel qui a été utilisée pour notre thèse de doctorat (Hallée, 2011).

<sup>19</sup> Il est intéressant de prendre connaissance de la définition qui est donnée par Jean Boivin pour s'apercevoir de toute l'ascendance commonsienne. Ainsi, comme processus d'établissement de règles, les relations de travail font référence, selon Boivin (1987 : 186), à un ensemble de rapports, c'est-à-dire à un tout complexe d'accords, de coutumes, de pratiques, de règles et d'usages que les parties acceptent comme mode opératoire et que le législateur encadre.

<sup>20</sup> Même s'il minimise l'apport de l'acteur individuel, Dabscheck (1989 : 174) est d'avis que l'étude des relations industrielles est concernée par la totalité des interactions entre différentes formes d'organisations (l'État et ses organes administratifs, les syndicats et les différentes unités d'accréditation, les propriétaires du capital, les entreprises, les groupes d'intérêts, etc.).

représentées par l'unité d'analyse de base de l'institutionnalisme commonsien qu'est la *trans*-action. Toutefois, entendons-nous bien, l'interaction est l'une des facettes ou, si on préfère, l'une des modalités d'agir de l'analyse commonsienne qui relève des rapports interindividuels (Morel, 2010 : 4). L'autre, poursuit l'auteure, vient des regroupements collectifs. C'est l'articulation de ces deux modalités d'agir qui découle du concept de l'institution signifiant « l'action collective en contrôle de l'action individuelle » (Commons, 1959 : 69).

Ce que nous voulons mettre en avant, c'est ce tissu entrelacé d'interactions entre les parties et ces rapports entre le tout et les parties. Nous pensons que l'analyse et la compréhension des phénomènes liés au monde du travail ne peuvent se limiter à une posture réductrice qui résulte du déterminisme holistique ou de l'individualisme, ce qui équivaldrait à fournir des explications non complètes d'une réalité beaucoup plus complexe et globale. C'est notamment sur le plan de la méthode, des capacités et des objets d'analyse que se fonde la pertinence du cadre commonsien. Cette capacité d'analyser non seulement le tout, mais également les parties, en plus des rapports et corrélatifs et réciproques du tout et des parties, constitue un net avantage. C'est notamment dans cet esprit que nous différencierons la théorisation commonsienne de la théorisation usuelle en relations industrielles. Nous revisiterons certaines théories qui présentent une analyse globale et des explications intégrées en débutant par la théorie des systèmes de Dunlop (1976), pour poursuivre avec l'approche critique de Hyman (1975, 1979) et le pluralisme de Fox (1966)<sup>21</sup>. Considérant l'économie imposée par la rédaction d'un article, nous nous bornerons à quelques éléments théoriques afin de confronter le potentiel analytique et les objets d'analyse de ces théories avec celui du cadre commonsien.

### **Commons et la théorisation en relations industrielles**

Dans la discipline des relations industrielles, la perspective systémique a fait son apparition avec les travaux de Dunlop (1958). Inspirée de Parsons (Hyman, 1979 : 420), cette approche s'est développée à une époque de relative stabilité (Giles et Murray, 1996). Le système<sup>22</sup> des relations industrielles est un ensemble constitué d'acteurs, de contextes et d'idéologies qui fait qu'il est apprécié comme un tout. Les différents acteurs du système interagissent en étant influencés par l'environnement externe (les contextes) qui comprend, dans le modèle initial de Dunlop (1976), trois séries de données : les caractéristiques technologiques, économiques et financières ainsi que politiques et sociales. Ces données influenceraient les acteurs dans leurs décisions et leurs choix et définiraient, dans une certaine mesure, les mécanismes de régulation que les acteurs établissent. Le système des relations industrielles est un système de règles qui varient dans le temps. Cette vision systémique représente l'organisation comme différentes fonctions (sous-systèmes) faisant partie d'un ensemble d'éléments différenciés, interdépendants et ordonnés qui concourent à l'atteinte de résultats dans un environnement donné.

<sup>21</sup> Nous écartons l'approche stratégique de Kochan, Katz et McKersie (1986) puisqu'elle est considérée comme la continuité ou, à tout le moins, un complément à la vision systémique de Dunlop (Caire, 1992 ; Meltz, 1993).

<sup>22</sup> Un système, c'est un ensemble d'éléments interdépendants, c'est-à-dire liés entre eux par des relations de telle sorte que, si l'une est modifiée, les autres le sont aussi et que, par conséquent, tout l'ensemble est transformé (Bertalanffy, 1968).

Malgré les prétentions de l'auteur, l'approche systémique de Dunlop (1958) n'est pas à proprement parler une théorie, mais tout au plus une sorte de guide permettant l'organisation des dimensions du système (Craig, 1998 ; Müller-Jentsch, 1998 : 236). De plus, cette idée d'un système s'autoajustant et fonctionnellement intégré nous amène à penser que les acteurs sont largement prisonniers de ces fonctions systémiques dont ils doivent s'acquitter au détriment d'une analyse plus adéquate de la relation d'emploi, de la transformation des acteurs sociaux et des relations de pouvoir (Giles et Murray, 1996). Les fonctions de l'entreprise ne seraient que des sous-systèmes coordonnés et, de surcroît, dépendants des autres. Or, une collectivité ne fonctionne pas selon une fin précise et connue où chacun doit agir d'une certaine manière, sans autre possibilité (Becker, 2002 : 254). « Rien ne détermine un résultat final, ni dans son occurrence ni dans sa forme » (*ibid.* : 111). De plus, bien que les règles *organisées*, les règles opérantes de conduite soient d'une importance particulière pour les institutions afin d'assurer l'ordre et la stabilité, Dunlop sous-estime l'impact et le contrôle des coutumes et des pratiques sur plusieurs aspects du travail, de l'emploi et des acteurs<sup>23</sup>. Nous avons vu toute l'importance des habitudes et coutumes *inorganisées* dans la théorisation commonsienne.

Aussi, ce déterminisme holistique est largement réducteur. Morel (2010 : 6) précise que chez Commons le « changement institutionnel se produit sous l'effet de l'action individuelle : par son action et sa créativité, l'individu est un sujet actif dans le processus d'évolution économique. En effet, puisque la pensée et l'action sont inextricablement liées, l'individu est nécessairement en position d'agir sur le monde quand il y opère et y transige ». Dunlop minimise donc le rôle joué par l'acteur individuel, posture également partagée par Hyman (1975 : 13). Enfin, de façon plus radicale, il y a lieu de se méfier de toute forme de domination, d'autoritarisme environnemental, inéluctable, fataliste, au point de considérer l'organisation comme une entité fonctionnellement organique et biologique pour qui l'adaptation à l'environnement devient *la* condition de survie<sup>24</sup>. Même si l'environnement influence, cette explication n'est pas complète. Qui plus est, elle ne dit pas ce qu'il faut faire.

Regardons maintenant la perspective critique de Hyman, dont l'approche a le moins d'ancrage dans l'étude des relations industrielles en Amérique de Nord (Dabscheck, 1989 ; Giles et Murray, 1996). Cela ne minimise pas pour autant son intérêt. Pour ce représentant de l'Université de Warwick (Hyman, 1975 : 21), la structure du capitalisme et le travail salarié suivent largement le modèle de la division des classes sociales de la société : la qualité de vie au travail est directement proportionnelle au statut social. D'inspiration marxiste, l'action collective est interprétée, au plan de la relation d'emploi, comme un cadre élargi des relations de classe. Bien que l'État structure l'effet des relations d'emploi par des mécanismes de régulation, on estime qu'il n'est pas neutre. Son rôle refléterait les intérêts plus larges dans la société, notamment les intérêts du capital où est concentré le pouvoir économique. De plus, puisque les intérêts des employés et des employeurs sont

<sup>23</sup> Cet avis est partagé par Hyman (1975 : 16).

<sup>24</sup> De la même façon que la théorie générale des systèmes (Bertalanffy, 1968), dominante dans d'autres disciplines telles que le management pour décrire l'organisation et ses différentes fonctionnalités où la référence à la biologie est implicite, tel un corps humain fait de différents organes liés entre eux par le réseau sanguin qui, soumis aux pressions de l'environnement (maladie, humidité, température, etc.), doit impérativement s'adapter pour son équilibre et sa survie (Hallée, 2009).

radicalement et systématiquement conflictuels, la relation de pouvoir entre les deux est nécessairement conflictuelle (Hyman, 1975 : 27). C'est le conflit d'intérêts radical entre le capital (*capital class*) et les travailleurs (*working class*) (*ibid.* : 22-23). Enfin, l'économie se caractérise par la relation de pouvoir qui émerge de l'excédent de la production économique, ce qui fait que la relation économique est une relation sociale qui n'est pas exempte de pouvoir et de privilèges.

Même si Hyman (1975 : 13-16) laisse une place importante à l'acteur individuel en réponse à une « institutionnalisation<sup>25</sup> » qui, dit-il, conduit à concevoir la discipline uniquement en termes de relation entre entités collectives plutôt qu'entre individus, il fait tout de même fi de la capacité individuelle à modifier son statut, prisonnière de ces identités de classes sociales (Dabscheck, 1989 : 166). Sa conception de l'action individuelle nous paraît ambiguë et surtout limitée. Cela donne l'impression que l'acteur sera toujours restreint à son appartenance sociale dans sa volonté de dépassement. Ces déterminants en termes de classes sociales font du capital une instance dominante et l'appartenance à une classe, une conception réifiée. C'est une action collective en tant que cadre élargi des relations de classe qui ne fait que contraindre l'action individuelle, sans possibilité de libération et d'accroissement. C'est une conception de l'institution largement restrictive et intégralement holiste, qui diffère largement du sens commonsien.

Ajoutons à cela que le désir de Commons d'édifier une théorie du mouvement ouvrier se voulait une réponse au courant marxiste de la lutte des classes (Barbash, 1993 ; Caire, 1991). En tant que partisan d'un capitalisme *raisonnable*, Commons souhaite l'influence potentielle de rapports plus équitables dans la pratique économique « guidée par l'idée que l'on peut imaginer des formes d'action collective porteuse d'innovations institutionnelles [...] qui sont utiles socialement parce que les [individus] peuvent par leur biais, transformer le capitalisme pour le "rendre meilleur" » (Bazzoli, 2000a : 199-200).

Par ailleurs, Hyman fait une distinction importante importante entre empirisme et théorie. Il qualifie l'empirisme de processus de résolution de problème, de surcroît du problème ouvrier, et définit les approches en relations industrielles comme un « champ d'études sans cohérence ni au niveau théorique, ni à celui de la discipline, qui dérivent des préoccupations directement *pratiques* concernant une série de problèmes auxquels se trouvent confrontés les employeurs, les gouvernements et leurs conseillers universitaires, dans leur recherche de la stabilité des travailleurs » (1979 : 419). Il mentionne que c'est sur ces bases pragmatiques que s'instaurèrent l'enseignement et la recherche en relations industrielles en Grande-Bretagne et aux États-Unis, tout en soulignant « l'absence de départements des relations industrielles dans les universités européennes, beaucoup plus orientées vers la théorie » (*ibid.*). Ces caractéristiques reflétaient pour lui « une situation matérielle : l'existence d'une question ouvrière née de la présence d'un syndicalisme relativement fort et stable et une tradition de laisser-faire qui empêchaient l'État de mettre directement en place des stratégies restrictives » (*ibid.*). C'est une conception matérielle et mercantile où les relations industrielles ne sont qu'au service du capital.

---

<sup>25</sup> Conception qui, d'ailleurs, ressemble davantage au concept de groupe actif (*going concern*) de Commons.

Nous sommes d'avis que Hyman ne fait que reproduire une conception réductrice, erronée et commune du pragmatisme. Pour Dewey, le succès d'une enquête, le critère « pragmatique » de la vérité n'est pas entendu comme « synonyme de succès, de satisfaction, d'utilité pratique, [...] ce qui paie » (1967 : 37), mais « signifie qu'une idée-hypothèse a permis de résoudre un problème, d'éclaircir une situation douteuse, de franchir un obstacle : le "succès" est objectif » (Deledalle, 1995 : 55). Dewey s'oppose avec véhémence à l'association du pragmatisme et de l'utilitarisme : « la suggestion que le pragmatisme est l'équivalent intellectuel du commercialisme [...] ne doit pas être prise au sérieux<sup>26</sup> » (Deledalle, 1995 : 56, citant Dewey 1929 : 543). Pour le pragmatisme, « la pensée [...] est liée, dans l'esprit de beaucoup, au mercantilisme et au succès dans les affaires » (Deledalle, 1995 : 21). Or, ce n'est pas une « philosophie de l'affairiste américain, comme l'ont prétendu certains adversaires de Dewey<sup>27</sup>, [...] [on fait appel] à l'expérience au sens de mise à l'épreuve *publique* des idées. Ce seul qualificatif "publique" indique dans quelle direction il faut chercher la réponse à notre question » (Deledalle, 1995 : 194). Cette position est partagée par Commons, comme en fait foi cette affirmation. « [L]e pragmatisme ne doit pas être compris selon le principe : "tout ce qui marche est vrai et bon" ; mais plutôt selon le principe : "si une théorie marche quand elle est testée par des expérimentations et vérifiée par les autres, alors la théorie est vraie et bonne, dans la mesure où [c'est] la connaissance présente [qui] est concernée et que tous les faits connus sont inclus" » (1934 : 156, traduit par Gislain, 2002 : 50). C'est la différence entre le pragmatisme au sens commun, et le pragmatisme, notamment dans la lignée de Dewey et de Peirce.

Nous comprenons aussi que Hyman ne sort pas de la querelle des méthodes. Pour ce dernier, la recherche est dichotomique : on est soit empirique ou théorique, déductif ou inductif. C'est le dualisme cartésien de la pensée et de l'action. Dans la posture commonsienne, l'expérience des acteurs, dans un processus itératif, interactif et en évolution, nourrit la compréhension d'un monde en perpétuelle évolution. La théorie y joue un rôle d'« instrument » pour agir et penser le monde. Gislain (2002 : 68) disait que « [l]a particularité du procédé de construction théorique de Commons est d'être évolutif, de développer les catégories conceptuelles pertinentes au fur et à mesure de la recherche et cela en interaction avec l'évolution même de l'objet de recherche tel qu'il est saisi par le chercheur ».

Quant au pluralisme de Fox (1966), il fait référence d'abord et avant tout aux concepts d'intérêts, de conflits et de pouvoir. Comme pour la perspective unitariste que nous ne développerons pas, c'est un cadre de référence qui détermine grossièrement ce à quoi nous pourrions nous attendre de la pensée, du comportement, des actions et des réactions des individus, ainsi que des méthodes pour parvenir à leurs fins (*ibid.* : 1-2). La vision pluraliste reconnaît la diversité des individus, des intérêts et des groupes d'intérêts, de même que le conflit qui se traduit, en milieu organisationnel, par le besoin des travailleurs d'un traitement juste et équitable par rapport à l'impératif de l'efficacité

---

<sup>26</sup> Deledalle (1995 : 55) souligne que « dans la préface que [Dewey a écrite] pour le livre de Ph. P. Wiener : *Evolution and the Founders of Pragmatism*, il parle d'"ignorance", de "stupidité", de "préjugé anti-américain" ».

<sup>27</sup> Ce dernier est d'ailleurs qualifié par Gérard Deledalle (1995 : 190) de philosophe de l'homme de la rue.



organisationnelle (Fox, 1966 ; Godard, 1994). Les conflits sont souvent limités à certains aspects du travail et il y a généralement un commun intérêt à ce qu'ils soient résolus. Les personnes salariées sont désavantagées par rapport à l'organisation compte tenu, entre autres, des situations de rareté de l'emploi et de la précarité de leurs statuts. C'est la raison pour laquelle les syndicats, par la négociation, remédient à ce déséquilibre par la possibilité de confronter l'employeur et de créer ainsi une forme de démocratie industrielle. Dans le pluralisme, la prise de parole (*voice*) est non seulement une fonction fondamentale de la vie politique, mais aussi un élément essentiel de démocratie industrielle (Hirschman, 1972 : 35-36). Ainsi, l'expression collective du point de vue des travailleurs au sein de l'organisation doit donc bénéficier d'une instance de représentation et d'influence propre à infléchir les décisions. L'organisation est perçue comme un État démocratique miniature qui reproduit la pluralité d'intérêts d'une société. Enfin, le conflit n'est pas considéré comme un élément pathogène.

Le pluralisme est une posture que partage Commons. Le pouvoir et sa concentration sont des dimensions décisives pour l'institutionnalisme (Klein, 1993 : 29, 37). Dans la perspective pluraliste de Commons, le conflit joue un rôle constructif dans l'établissement de nouvelles règles. Dans cette optique, la bonne relation entre les parties n'est pas nécessairement synonyme d'absence de conflit, contrairement à la perspective unitariste où le conflit serait destructeur et minerait la confiance et l'engagement. L'analyse de Commons permet cependant de prendre en compte les interactions avec l'environnement (relation tout/partie) et la place de la volonté individuelle, ce que ne fait pas Fox. Cela permet de sortir de l'autonomie théorique des relations établies entre le patronat et le syndicat (Hyman, 1979 : 424) et de l'enfermement relationnel à l'organisation ; cette dernière ne fonctionne pas en vase clos, il y a de nécessaires interactions avec l'environnement et d'autres acteurs. Le pluralisme de Fox minimise également le rôle de l'État (Dabscheck, 1989), alors que nous connaissons toute l'importance de l'État et du juridique dans la théorisation commonsienne.

Pour conclure cette section, nous aborderons brièvement une thématique contemporaine en relations industrielles, soit l'élargissement de la discipline à de nouveaux acteurs<sup>28</sup> (Bellemare, 2000 ; Kochan, 1993b) pour démontrer l'actualité de l'analyse commonsienne.

Le cadre théorique commonsien convient bien à l'expansion du cadre des relations industrielles aux nouveaux acteurs et citoyens. La solution « idéale » pour une prise de décisions « raisonnable » dans la résolution de conflits est de tenir compte de l'acteur

---

<sup>28</sup> Depuis Dunlop (1958) et son approche systémique où les relations industrielles se résumaient au triumvirat d'acteurs que sont les syndicats, les employeurs et l'État, la notion d'acteur s'est considérablement élargie sous l'impulsion de changements socioéconomiques, juridiques et l'évolution constante de la discipline (Bellemare, 2000 : 383 ; Kochan, 1993b : 1). Par nouveaux acteurs, nous entendons les minorités, les gais et lesbiennes, les groupes de femmes, les groupes d'intérêts comme Au bas de l'échelle, qui est un groupe d'éducation populaire et de défense des droits des personnes non syndiquées, ou Force Jeunesse, qui est un regroupement de jeunes travailleurs qui œuvre à la défense et à l'amélioration des conditions de travail des jeunes travailleurs, des perspectives d'emploi de la relève et de l'équité intergénérationnelle dans les politiques publiques, etc. Voir leurs sites respectifs : <http://www.aubasdelechelle.ca/> et <http://forcejeunesse.qc.ca/>.

public ou des représentants de l'intérêt public<sup>29</sup> (McIntyre et Ramstad, 2002 : 295-296). Pour Commons, la notion de raisonabilité implique notamment d'être « *fair to all parties concerned* » afin de maintenir un ordre toujours provisoire<sup>30</sup>. Peu importe la spécificité ou les caractéristiques de l'acteur individuel ou collectif, cela passe notamment par la considération des intérêts des parties prenantes touchées par les pratiques économiques, ce qui s'assimile à « la défense d'une maîtrise sociale de l'économie » (Bazzoli, 2000a : 158). En vertu d'un statut de citoyenneté qui assure une prise de parole égale dans la gouvernance, Commons accorde à la société, à la volonté collective (*collective will*), en tant que figure d'autorité, un espace d'intervention sur les conflits qui concernent ou qui affectent les citoyens (Commons, 1959 : 845 ; McIntyre et Ramstad, 2002 : 295). La citoyenneté<sup>31</sup> pose également « la question du lien social, de la nécessaire cohésion à préserver dans le [groupe actif] *going concern* de la société pour que ce dernier puisse être maintenu en fonctionnement, ce qui nécessite pour chacun des "sociétaires" l'assurance d'une sécurité des anticipations quant à la part de la richesse sociétale qui lui reviendra » (Morel, 2003 : 121). Il importe donc d'exposer les fondements de l'implication citoyenne et ceux-ci passent notamment par la notion de raisonabilité.

Morel (2003 : 124) décrit cet idéal de *raisonabilité* comme la conviction selon laquelle le changement social doit être canalisé par l'*action collective* dans le sens d'un mieux-être collectif. Ce principe éthique permet donc d'orienter le processus de résolution de conflits vers un ordre social acceptable, lequel englobe les pratiques jugées préférables d'une société donnée<sup>32</sup> (Commons, 1959 : 683-684). Pour Commons, il importe de mettre en œuvre des réponses collectives aux problèmes créés par les conflits et l'inégalité des rapports de pouvoir au sein de la société afin d'atteindre plus d'égalité dans la répartition des charges et des bénéfices. C'est l'essence même d'un capitalisme raisonnable. Le raisonnable est le résultat d'un consensus d'opinions d'hommes et de femmes raisonnables sur le meilleur arrangement possible, satisfaisant et atteignable dans la réalité. Le raisonnable peut évoluer avec le temps, en fonction de nouveaux facteurs contextuels et du changement dans le contrôle collectif (*ibid.* : 207). Ce sont les institutions dominantes décidées par l'action collective qui déterminent ce qui est raisonnable (*ibid.* : 763).

---

<sup>29</sup> On reprochait d'ailleurs à Dunlop d'être silencieux, voire ambigu sur la notion du respect de l'intérêt public (Dabscheck, 1989 : 157-158).

<sup>30</sup> L'ordre n'est jamais définitif dans un monde en perpétuelle évolution. Une des particularités de l'institutionnalisme, c'est la considération de la perspective historique et évolutionniste qui permet de comprendre pourquoi les événements existent tels qu'ils sont, notamment en ce qui concerne le passage des préoccupations de l'individu au collectif. La réalité est loin d'être statique et universelle ; elle est évolutive et changeante au gré des intervenants qui y interagissent et des règles qui se modifient.

<sup>31</sup> Morel (2003 : 121) précise que « [l]a citoyenneté est une dimension importante de la théorie de l'action commonsienne. Le sujet agissant de l'économie institutionnaliste [...] [est aussi] un *individu-citoyen*, c'est-à-dire un acteur doté de *droits* et de *devoirs*, de *libertés* et de *vulnérabilités* ». Nous ne développerons pas, aux fins de cet exposé, toute la question des relations sociales de *droits* ou de *non-droits* et de *devoirs* ou de *non-devoirs* réciproques qui contrôlent le comportement des individus les uns par rapport aux autres et celle des *statuts économiques* qui s'établissent entre individus, où chacune des personnes est notamment dans des situations de *sécurité* ou de *vulnérabilité*, de *conformité* ou de *liberté*.

<sup>32</sup> Il faut cependant surseoir à une perception idyllique du raisonnable. Cette idée du raisonnable implique une large part de discussion, de persuasion et de confrontation et, le cas échéant, de concessions avec le contexte et les dispositions de l'autrui collectif. Une action raisonnable reflète normalement l'état réel de l'ensemble citoyen (Atkinson et Reed, 1992 : 470).

Pour terminer, nous décrivons l'expérience d'implication de nouveaux acteurs (femmes, groupes de femmes, citoyennes, etc.) qui ont contribué à la mise en place de la *Loi sur l'équité salariale*<sup>33</sup> (ci-après appelée « LES »). Bien que l'adoption de la LES fut caractérisée par une évolution lente et progressive, ce parcours historique permet tout de même d'illustrer une mobilisation citoyenne et un processus de prise de décision « raisonnable », puisque les intérêts des parties concernées sont représentés dans la résolution de conflits. À noter que les commissions parlementaires évoquées sont similaires à celles décrites par Commons où nous retrouvons, d'un côté, des représentants des groupes d'intérêts que sont les femmes et les syndicats et, de l'autre, les employeurs (Commons, 1959 : 848-849 ; McIntyre et Ramstad, 2002 : 295).

En 1991, la Coalition en faveur de l'équité salariale, composée de plusieurs groupes de femmes et d'associations syndicales, présentait une pétition au premier ministre de l'époque afin favoriser l'instauration d'une loi proactive. En février 1992, la Commission québécoise des droits de la personne présentait plusieurs recommandations dont la principale visait l'adoption d'une telle loi. Ce rapport faisait suite à la consultation publique menée par la Commission en 1991 sur le contenu éventuel d'une loi sur l'équité salariale et sur l'examen des législations existant dans d'autres provinces en cette matière. Le Conseil du statut de la femme adressait un avis publié en 1993 qui portait sur les volets de l'accès à l'égalité et à l'équité salariale. À l'automne 1994, le gouvernement québécois prit l'engagement d'adopter une telle loi ; engagement réitéré en 1995 lors de la marche des femmes contre la pauvreté. Cette même année, un comité d'expertes fut constitué. Ce comité avait notamment pour mandat de faire des recommandations en vue de l'adoption d'une loi proactive. Des consultations publiques furent entreprises par ce comité, dont le rapport final fut déposé en décembre 1995.

Le 15 décembre 1995, la ministre responsable de la Condition féminine déposa un avant-projet de loi devant l'Assemblée nationale. Par la suite, du 6 au 15 février 1996, une commission parlementaire fit l'étude de cet avant-projet de loi. Au terme de cette consultation, un consensus fut dégagé en faveur de l'équité salariale sans toutefois obtenir l'acquiescement des employeurs au regard des moyens pour corriger la discrimination systémique. En avril 1996, un comité technique formé de représentants des principaux groupes de femmes ainsi que des principales associations patronales et syndicales examina les nouvelles propositions du gouvernement en réponse aux diverses recommandations de la commission parlementaire tenue auparavant.

Le 15 mai, la ministre Louise Harel déposa le projet de loi n° 35 devant l'Assemblée nationale. Cette adoption fut retardée à l'automne suivant compte tenu des pressions du milieu patronal (Sabourin, 1999 : 205). En août 1996, une nouvelle consultation publique proposa certaines modifications qui furent apportées au projet de loi. Cette loi fut adoptée à l'unanimité le 21 novembre 1996.

---

<sup>33</sup> Pour de plus amples détails sur l'adoption de la loi, le lecteur pourra consulter D. SABOURIN (1999).

---

Cet historique de lutte et de pression préalable à l'adoption de la LES montre non seulement la participation des parties concernées au devenir collectif, mais également l'influence de la partie sur le tout qui pourrait s'assimiler à l'action collective citoyenne, les conflits entre parties antagonistes qui culminent en politiques ou lois. Rappelons que pour Commons le droit joue un rôle primordial dans la transformation des institutions économiques, puisqu'il prend en considération le changement des rapports de pouvoir entre groupes sociaux et l'intégration de nouveaux groupes dans les pratiques économiques (Commons, 1959 : 682).

---

## CONCLUSION

Nous avons voulu, par ce texte, participer aux efforts de réhabilitation du cadre commonsien dans le champ disciplinaire des relations industrielles. Soulignons que cette perspective a été utilisée pour deux thématiques abordées dans le cadre d'études doctorales sur le pouvoir de négociation et l'équité salariale<sup>34</sup>. Ces thèses contribuent à démontrer le potentiel analytique de la théorisation commonsienne. Pour la compréhension des relations industrielles à l'heure du renouveau, de l'évolution de ces objets traditionnels et des récents enjeux, il importe de disposer de concepts adéquats pour bien saisir et comprendre l'évolution du marché du travail. Une discipline en mutation doit intégrer d'autres perspectives afin d'en éviter le cloisonnement. L'institutionnalisme nous paraît encore d'actualité pour mieux comprendre le monde du travail contemporain et ses différents aspects tentaculaires (la mondialisation, l'apparition de nouveaux acteurs, la multiplication des statuts d'emploi, etc.).

L'objectif sous-jacent de ce texte demeure la participation au débat sur les voies de renouvellement théorique de la discipline en proposant l'approche institutionnaliste des origines. Nous espérons avoir contribué à susciter certaines réflexions sur sa pertinence au regard de la discipline des relations industrielles.

---

<sup>34</sup> Voir à cet égard Pier-Luc BILODEAU (2008), *Le pouvoir en négociation dans le secteur privé : analyse d'un cas du secteur manufacturier du bois*, Thèse de doctorat, Département des relations industrielles, Faculté des sciences sociales, Université Laval et Yves HALLÉE (2011), *Les interactions des parties en comité d'équité salariale lors de l'établissement des programmes d'équité salariale : une étude de cas multiples*, Thèse de doctorat, Département des relations industrielles, Faculté des sciences sociales, Université Laval.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ATKINSON, G. et REDD, M. 1992. The individual is a going concern. *Journal of Economic Issues*, vol. 26, n° 2, p. 469-476.
- AXELROD, R.M. 1992. *Donnant donnant : une théorie du comportement coopératif*, Paris, O. Jacob.
- BACHARACH, S.B. et LAWLER, E.J. 1981. *Bargaining : Power, Tactics, and Outcomes*, San Francisco, Jossey-Bass.
- BARBASH, J. 1984. *The Elements of Industrial Relations*, Madison, WI, The University of Wisconsin Press.
- BARBASH, J. 1989. J.R. Commons : Pioneer of Labor Economics. *Monthly Labour Review*, vol. 112, n° 5, p. 44-49.
- BARBASH, J. 1993. The Founders of Industrial Relations as a Field of Study : An American Perspective. Dans Roy J. Adams et Noah M. Meltz (dir.), *Industrial Relations Theory : Its Nature, Scope and Pedagogy*, Metuchen, NJ, Scarecrow Press, p. 67-81.
- BAZZOLI, L. 2000a. *L'économie politique de John R. Commons. Essai sur l'institutionnalisme en sciences sociales*, Paris, L'Harmattan.
- BAZZOLI, L. 2000b. L'économie institutionnaliste du travail de J.R. Commons : un « pragmatisme en action ». *Cahier du Gratice*, n° 19. Consulté en ligne (<http://thorstein.veblen.free.fr/documents/LB-00-Gratice.pdf>).
- BAZZOLI, L. 2000c. À propos d'une théorie institutionnaliste de la négociation de J.R. Commons. Dans Christian Thuderoz et Annie Girard-Héraud (coord.), *La négociation sociale*, Paris, CNRS Éditions, p. 45-61.
- BAZZOLI, L. et DUTRAIVE, V. 2002. L'entreprise comme organisation et comme institution. Un regard à partir de l'institutionnalisme de J.R. Commons. *Économie et Institutions*, n° 1, 2<sup>e</sup> sem., p. 5-46.
- BAZZOLI, L. et DUTRAIVE, V. 2006. Fondements pragmatistes de l'institutionnalisme en économie. Théorie de la connaissance et théorie de l'action chez Veblen et Commons. *Revue de philosophie économique*, n° 13, p. 123-153.
- BECKER, H. 2002. *Les ficelles du métier : comment conduire sa recherche en sciences sociales ?*, Paris, La Découverte.
- BELLEMARE, G. 2000. End Users : Actors in the Industrial Relations System ? *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, n° 3, p. 383-405.
- BELLEMARE, D., DUSSEAU, G., POULIN-SIMON, G. et D.-G. TREMBLAY. (1996). L'emploi, le travail et les relations professionnelles : la vision des économistes du travail nord-américains. Dans Gregor Murray, Marie-Laure Morin et Isabel Da Costa (dir.), *L'état des relations professionnelles : traditions et perspectives de recherche*, Québec et Toulouse, Les Presses de l'Université Laval et Octarès, p. 466-486.
- BERGERON, J.-G. et PAQUET, R. 2006. L'emploi, le travail et les relations professionnelles : la vision des économistes du travail nord-américains. Théorie et modèle de la négociation collective. Dans *La négociation collective*, Montréal, Gaëtan Morin éditeur, p. 1-22.
- BERTALANFFY, L.V. 1968 *General System : Foundations, Development, Applications*, New York, G. Braziller.

- BILODEAU, P.-L. 2008. *Le pouvoir en négociation dans le secteur privé : analyse d'un cas du secteur manufacturier du bois*, Thèse de doctorat, Département des relations industrielles, Faculté des sciences sociales, Université Laval.
- BOIVIN, J. 1987. Les RI : une pratique et une discipline. *Relations industrielles*, vol. 42, n° 1, p. 179-195.
- BOUDON, R. et BOURRICAUD, F. 1982. *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, Presses universitaires de France.
- BRIÈRE, J.-Y. 2002. L'équité salariale : quand le droit à l'égalité se négocie au Québec. Dans Jean-Louis Baudouin et Patrice Deslauriers (dir.), *Droit à l'égalité et discrimination : aspects nouveaux*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 155-171.
- CAIRE, G. 1991. Les relations industrielles comme objet théorique. *Sociologie du travail*, n° 3, p. 375-401.
- COMMONS, J.R. 1931. Institutional Economics. *The American Economic Review*, vol. XXI, n° 4, p. 648-657. Trad. par Laure Bazzoli et Véronique Dutraive (2001). *Cahier d'économie politique*, n° 40-41, Paris, L'Harmattan, p. 287-301.
- COMMONS, J.R. 1934/1959. *Institutional Economics : Its Place in Political Economy*, Madison, WI, The University of Wisconsin Press.
- DABSCHECK, B. 1989. A Survey of Theories of Industrial Relations. Dans Jack Barbash et Kate Barbash (dir.), *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*, Columbia, SC, University of South Carolina Press, p. 155-183
- DÉCHAUX, J.-H. 2002. L'action rationnelle en débat. *Revue française de sociologie*, vol. 43, n° 3, p. 557-581.
- DELEDALLE, G. 1995. *La philosophie peut-elle être américaine ? Nationalité et universalité*, Paris, Jacques Granger éditeur.
- DÉOM, E. et MERCIER, J. 2001. L'équité salariale et les relations du travail : des logiques qui s'affrontent. *Recherches féministes*, vol. 14, n° 1, p. 49-61.
- DEWEY, J. 1967. *Logique : La théorie de l'enquête*. Présentation et traduction de Gérald Deledalle, Paris, Presses universitaires de France.
- DORFMAN, J. 1967. John R. Commons' General Theory of Institutions. Préface dans J.R. Commons, 1899-1900, *A Sociological View of Sovereignty [1899-1900], With an Introductory Essay "John R. Commons' General Theory of Institutions"*, New York, Augustus M. Kelley, p. iii-xi.
- DUNLOP, J.T. 1958. *Industrial Relations Systems*, New York, Henry Holt.
- DUNLOP, J.T. 1976. La notion de système de RI. Dans *Les RI : principes et politiques*, Paris, Presses universitaires de France, p. 88-100.
- FAVEREAU, O. 1996. Contrat, compromis, convention : point de vue sur les recherches récentes en matière de RI. Dans Gregor Murray, Marie-Laure Morin et Isabel Da Costa (dir.), *L'état des relations professionnelles. Traditions et perspectives de recherche*, Québec et Toulouse, Les Presses de l'Université Laval et Octarès, p. 487-507.
- FOX, A. 1966. *Industrial Sociology and Industrial Relations*, Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations, Research Paper, London, Her Majesty's Stationery Office, p. 1-14.
- FREEMAN, R.B. et J.L. MEDOFF. 1980. Le syndicalisme à deux visages. *Revue économique*, n° 3, p. 505-538.
- FRIEDMAN, R.A. 1994. *Front Stage, Backstage : The Dramatic Structure of Labor Negotiations*, Cambridge, MA, The MIT Press.

- GILES, A. 1989. Industrial Relations Theory, the State, and Politics. Dans Jack Barbash et Kate Barbash (dir.), *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*, Columbia, University of South Carolina Press, p. 123-148.
- GILES, A. et MURRAY, G. 1996. Trajectoires et paradigmes dans l'étude des relations industrielles en Amérique du Nord. Dans Gregor Murray, Marie-Laure Morin et Isabel Da Costa (dir.), *L'état des relations professionnelles. Traditions et perspectives de recherche*, Québec et Toulouse, Les Presses de l'Université Laval et Octarès, p. 64-92.
- GILLARD, L. 2001. Le modèle Commons d'économie transactionnelle, *Cahiers d'économie politique : histoire de la pensée économique, lectures de John R. Commons*, Paris, L'Harmattan, n° 40-41, p. 139-176.
- GISLAIN, J.-J. 2002. Causalité institutionnelle : la futurité chez J.-R. Commons, *Économie et Institutions*, n° 1, p. 47-71.
- GISLAIN, J.-J. 2003a. L'institution des RI : le cadre analytique de J.R. Commons, *Économie et institutions*, n° 2, 2<sup>e</sup> semestre, p. 9-56.
- GISLAIN, J.-J. 2003b. L'émergence de la problématique des institutions en économie, *Cahiers d'économie politique* 2003/1, n° 44, p. 19-50.
- GISLAIN, J.-J. 2004. Futurité et toposité : sitologie des perspectives d'action. *Géographie, économie et société*, n° 6, p. 209-213.
- GISLAIN, J.-J. 2006. Le processus d'innovation sociale : un cadre d'analyse institutionnaliste pragmatiste. Dans P.-A. Lapointe et G. Bellemare (dir.), *Innovations sociales dans le travail et l'emploi : recherches empiriques et perspectives théoriques*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 237-274.
- GISLAIN, J.-J. 2010. Pourquoi l'économie est-elle nécessairement instituée ? Une réponse commonsienne à partir du concept de futurité. *Interventions économiques*. Consulté en ligne (<http://interventionseconomiques.revues.org/1195>) le 3 juin 2011.
- GISLAIN, J.-J. et MOREL, S. 2003. Présentation. *Économie et institutions*, n° 2, 2<sup>e</sup> semestre, p. 1-5.
- GISLAIN, J.-J. et STEINER, P. 1995. *La sociologie économique 1890-1920*, Paris, Presses universitaires de France.
- GODARD, J. 1994. Perspectives on Labour-Management Relations. Dans *Industrial Relations : The Economy and Society*, McGraw-Hill Ryerson Limited, p. 22-35.
- HALLÉE, Y. 2009. Action collective en enseignement et recherche en management. *Organisations et Territoires*, vol. 18, n° 1, p. 19-31.
- HALLÉE, Y. 2011. *Les interactions des parties en comité d'équité salariale lors de l'établissement des programmes d'équité salariale : une étude de cas multiples*, Thèse de doctorat, Département des relations industrielles, Faculté des sciences sociales, Université Laval.
- HÉBERT, G. 1992. *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur.
- HIRSCHMAN, A.O. 1972. *Face aux déclin des entreprises et des institutions*, Paris, Éditions ouvrières.
- HYMAN, R. 1975. *Industrial Relations : A Marxist Introduction*, London, The Macmillan Press, 220 p.
- HYMAN, R. 1979. La théorie des relations industrielles : une analyse matérialiste. *Sociologie du travail*, n° 3, p. 418-438.
- JOAS, H. 1999. *La créativité de l'agir*, Paris, Les éditions du Cerf.
- KAUFMAN, B.E. 1989. Models of Man in Industrial Relations Research. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 43, n° 1, p. 72-88.



- KAUFMAN, B.E. 1993. *The Origins and Evolution of the Field on Industrial Relations in the United States*, Ithaca, ILR Press.
- KAUFMAN, B.E. 1998. John R. Commons : His Contributions to the Founding and Early Development of the Field of Personnel/HRM. Dans Paula V. Boos (dir.), *IRRA Series, Proceedings of the Fiftieth Annual Meeting*, Chicago, IRRA, vol. 1, p. 328-340.
- KAUFMAN, B.E. 2003. John R. Commons and the Wisconsin School on Industrial Relations Strategy and Policy. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 57, n° 1, Cornell University, p. 3-30.
- KLEIN, P.A. 1993. The Institutional Challenge : Beyond Dissident. Dans Marc R. Tool (dir.), *Institutional Economics : Theory, Method, Policy*, Boston/Dordrecht/London, Kluwer Academic Publishers, p. 13-47.
- KOCHAN, T.A. 1993a. Teaching and Building Middle Range Industrial Relations Theory. Dans Roy J. Adams et Noah M. Meltz (dir.), *Industrial Relations Theory : Its Nature, Scope and Pedagogy*, Metuchen, NJ, Scarecrow Press, p. 353-380
- KOCHAN, T.A. 1993b. *Collective Actors in Industrial Relations : What Future ?* 13rd World Congress of the International Industrial Relations Associations, Track 4, Rapporteur's Report.
- LALLEMENT, M. 2000. *Histoire des idées sociologiques, des origines à Weber*, 2<sup>e</sup> éd., Paris, Nathan.
- LALLEMENT, M. 2005. Relations industrielles et institutionnalisme historique aux États-Unis. *L'Année sociologique*, vol. 55, n° 2, p. 365-390.
- LAPOINTE, P.-A. 1995. La réorganisation du travail : continuité, rupture et diversité, *La réorganisation du travail : efficacité et implication*, 50<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 3-43.
- LEGAULT, M.-J. et BELLEMARRE, G. 2008. Theoretical issues with new actors and emergent modes of labour regulation. *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 63, n° 4, p. 742-768.
- McINTYRE, R. et RAMSTAD, Y. 2002. John R. Commons and the Problem of International Labor Rights. *Journal of Economics Issues*, n° 2, p. 293-301.
- MEAD, G. H., 1934/1963. *L'esprit, le soi et la société*, Paris, Presses universitaires de France, 332 p.
- MELTZ, N.M. 1993. Industrial Relations Systems as a Framework for Organizing Contributions to Industrial Relations Theory. Dans Roy J. Adams et Noah M. Meltz (dir.), *Industrial Relations Theory : Its Nature, Scope and Pedagogy*, Metuchen, NJ, Scarecrow Press, p. 161-182.
- MOREL, S. 1996. *Le workfare et l'insertion : une application de la théorie institutionnalisme de John R. Commons*, Thèse de doctorat en science économique, Université de Paris 1, sous la supervision de Bernard Gazier.
- MOREL, S. 2003. Institutionnalisme commonsien, citoyenneté et « sécurité économique. *Économie et institutions*, vol. 1, n° 2, p. 111-140.
- MOREL, S. 2007. Pour une « fertilisation croisée » entre l'institutionnalisme et le féminisme, *Nouvelles questions féministes, Perspectives féministes en sciences économiques*, vol. 26, n° 2, p. 12-28.
- MOREL, S. 2010. L'économie du travail commonsienne : l'analyse transactionnelle de la relation salariale, *Interventions économiques*. Consulté en ligne (<http://interventionseconomiques.revues.org/1254>).
- MÜLLER-JENTSCH, W. 1998. Les théories des RI : une mise en perspective, *Sociologie du travail*, n° 2, p. 233-262.

- 
- OLSON, M. 1978. *Logique de l'action collective*, Paris, Presses universitaires de France.
- RAMSTAD, Y. 1986. A Pragmatist's Quest for Holistic Knowledge : The Scientific Methodology of John R. Commons, *Journal of Economics Issues*, vol. XX, n° 4, p. 1067-1105.
- RAMSTAD, Y. 1990. The Institutionalism of John R. Commons : Theoretical Foundations of a Volitional Economics. Dans Warren J. Samuels (dir.), *Research in The History of Economic Thought and Methodology*, vol. 8, Greenwich, Jai Press, p. 53-104.
- RAMSTAD, Y. 1993. Institutional Economics and the Dual Labor Market Theory. Dans M.R. Tool (dir.), *Institutional Economics : Theory, Method, Policy*, Boston/Dordrecht/London, Kluwer Academic Publishers, p. 173-233.
- RAMSTAD, Y. 1994. On The Nature of Economic Evolution : John R. Commons and the Metaphor of Artificial Selection. Dans Lars Magnusson (dir.), *Evolutionary and Neo-Schumpeterian Approaches to Economics*, Boston/Dordrecht/Lancaster, Kluwer-Nuhoff Publishing, p. 65-121.
- RAMSTAD, Y. 1998. Common's Institutional Economics : A Foundation of Industrial Relations Theory ? Dans Paula V. Boos (dir.), *IRRA Series, Proceedings of the Fiftieth Annual Meeting*, Chicago, IRRA, vol. 1, p. 308-319.
- RENAULT, M. 1999. Économie et coordination des comportements : Communication et interaction. *Revue européenne des sciences sociales*, tome XXXVII, n° 14, p. 265-292.
- SABOURIN, D. 1999. Le cadre législatif en vigueur au Québec en matière d'équité salariale. Dans Marie-Josée Legault (dir.), *Équité en emploi – Équité salariale : recueil de textes*, Sainte-Foy, Université du Québec, Télé-université, p. 191-230.
- TOOL, M.R. 1994. An Institutional Mode of Inquiry : Limitations of Orthodoxy. Dans P.A. Klein (dir.), *The Role of Economic Theory*, Dordrecht, Pays-Bas, Kluwer, p. 197-227.
- TAYLOR, F.W. 1916. The Principles of Scientific Management. *Bulletin of the Taylor Society*, p. 67-81.