

Relations industrielles Industrial Relations



L'argent noir des syndicats, Par Roger Lenglet, Jean-Luc Touly et Christophe Mongermont, Paris : Fayard, 2008, 297 p., ISBN 978-2-213-63282-7.

Mona-Josée Gagnon

Volume 65, numéro 1, hiver 2010

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/039536ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/039536ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Gagnon, M.-J. (2010). Compte rendu de [*L'argent noir des syndicats*, Par Roger Lenglet, Jean-Luc Touly et Christophe Mongermont, Paris : Fayard, 2008, 297 p., ISBN 978-2-213-63282-7.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 65(1), 160-162. <https://doi.org/10.7202/039536ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2009

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.

<https://www.erudit.org/fr/>

team. This maintained lines of communication with the base and legitimated union objectives among existing and potential membership. In likening his cause to that of contemporary civil rights and anti poverty movements, Chavez also reached out to city dwellers. Civil disobedience, high profile marches and consumer boycotts became on-the-job training for participation in a social movement that had to constantly adapt to serve an increasingly heterogeneous constituency. The volunteer social activists that were attracted to La Causa allowed the UFW to avoid being beholden to any financial benefactor, a necessary condition for organizational flexibility. At the same time, the UFW gained access to a broad cross section of individuals with a wealth of ideas to contribute.

David's victories versus Goliath turned out to be bittersweet. Strategic strikes, often at harvest time, were used to extract wage agreements, field by field. But employers preferred doing business with the Hoffa tainted Teamsters. As a result, the UFW entered into a mutually beneficial alliance with the AFL-CIO that preserved the former's independence. Eventually, the UFW had the entire table grape industry under contract and ultimately, won state specific legislation that accorded farm workers the right to union protection. Ganz then makes use of his strategic capacity theory to explain the decline in the fortunes of the UFW as a social movement. Accountability to the leader and not the membership became paramount. Commiserations among a restricted circle of insiders could not provide the access to a broad base of informational resources that the innovative approach required. As a result, the organizational flexibility of the union began to resemble political sclerosis.

Ganz's analysis makes full use of a research perspective that maintains economic behaviour is heavily influenced by the social network to which an individual belongs. In turn, being a member in good standing in the network usually requires compliance with its norms of behaviour. Still, it is the actions of individuals that are key to the success of the network. Hence, access to novel sources of information provides different ideas on how to achieve objectives, which are then adapted to mesh with the network's norms.

In this case, the UFW adapted its behaviour to take better advantage of its independence and organizational flexibility. Yet, by assuming the profile of a civil rights movement, the UFW set a standard for economic behaviour that they themselves were unable to maintain. Ultimately, the UFW seems to have evolved into the very labour organization they had hoped to distance themselves from.

Yes, as seen in Ganz's recent work with the Obama election campaign, collective action can realistically aim to overcome injustice. But, people tend to belong to several networks at once. As is often the case with temporary immigration, social ties develop which lead to permanent residency and a desire to share in the American dream. As we saw, requisite norms of behaviour evolved within the UFW over time because it also wanted to placate a broader political constituency. In interacting with elements outside the network, the UFW proved unable to maintain a firewall against behaviours that undermined its strategic capacity. So, did the UFW become a different version of the same network, or a completely different network? Those who wish to emulate Ganz's approach to organizing would benefit from an analysis that takes account of acceptable and unacceptable behaviour, politically speaking, across multiple networks.

Sheldon Keith
Université Laval

L'argent noir des syndicats

Par Roger Lenglet, Jean-Luc Touly et Christophe Mongermont, Paris : Fayard, 2008, 297 p., ISBN 978-2-213-63282-7.

Voilà un ouvrage très franco-français, dépourvu de toute ambition scientifique, qui s'inscrit dans le sillage du scandale récent (2008) sur les versements de fonds qui auraient transité d'une organisation patronale (Union des industries et des métiers de la métallurgie) vers des organisations syndicales représentatives et cela au plus haut niveau. Pour qui suit l'actualité syndicale hexagonale, la question du financement des syndicats français n'est pas nouvelle. Comment en effet les syndicats français peuvent-ils survivre de façon indépendante sur le plan financier dans un contexte de taux de syndicalisation anémique (sous la barre des 10 %), alors que les organisations

syndicales françaises demeurent des acteurs politiques importants, négocient au sommet de l'État, sont à l'initiative (ou semblent l'être) de mobilisations assez larges, systématiquement surexposées médiatiquement. C'est un secret de polichinelle que le syndicalisme français ne peut vivre à partir des cotisations syndicales (contrairement au modèle nord-américain), et qu'il dépend donc officiellement d'autres modes de financement, d'origines étatique ou patronale, directs ou indirects (par exemple, par l'intermédiaire des comités d'entreprise). L'idée d'assurer un financement public institutionnalisé refait même surface périodiquement. C'est sur cette toile de fond que le trio susnommé, constitué d'un journaliste d'investigation et de deux responsables syndicaux (FO et CGT) ont décidé de publier un livre de « révélations ». Qu'en est-il ?

L'ouvrage se présente en deux parties, intitulées respectivement « Les véritables secrets de famille », qui concernent le cas de liens financiers patronaux-syndicaux (onze cas relatifs à des entreprises et des syndicats précis) et « La débandade » (trois chapitres consacrés à des cas plus « macro »). En pratique, la distinction n'est pas si évidente à la lecture. Dans la première partie, des chapitres sont ainsi consacrés à des secteurs/syndicats. Il s'agit souvent d'anecdotes non vérifiables, qu'aucun chercheur scientifique n'avait relevées. Voilà des entreprises qui mettent en place des caisses antigrèves qui profitent à des syndicalistes, des comités d'entreprises contrôlés par des syndicalistes qui disposent des fonds à leur guise, des syndicats sous influence patronale dans un secteur difficile (nettoyage), une entreprise péripublique où parties patronale et syndicales vont main dans la main, des licenciements dorés (quand même pas des parachutes) de syndicalistes dont les employeurs souhaitent le départ, des mairies de gauche qui abritent des emplois fictifs (syndicalistes payés pour des tâches en principe non syndicales), des détournements de fonds à partir des caisses officielles de formation professionnelle... La lectrice s'interroge forcément sur la représentativité des cas choisis.

Je ne suis pas de ceux et celles qui pensent que les ouvrages non scientifiques et non bardés de références ne sont pas crédibles. Et je suis par ailleurs intimement convaincue que

les états financiers des organisations syndicales ne présentent pas la transparence voulue et gagneraient à être discutés, au nom de la démocratie syndicale. La première partie de cet ouvrage fait injure à quelques principes de l'écriture scientifique. Procès d'intentions, mélange des genres (description/analyse), généralisations abusives, accablement d'organisations jouissant de monopoles... Mais nombre de cas d'abus étalés sans complaisance, et dont on ne sait pas s'ils sont vérifiables, renvoient les connaisseurs du syndicalisme d'autres pays, à commencer par le Québec, à des exemples similaires... La corruption syndicale existe partout, qu'il s'agisse d'abus de fonds ou de « changement de carrière », des variations dans la proportion adhérents ou membres/conseillers syndicaux qui défient souvent les principes de bonne gestion, des employeurs qui ont parfois une influence indue sur les vocations syndicales, des détachements de fonctionnaires au profit des organisations syndicales en France qui constituent une véritable manne et le fait est connu. Et je ne saurais prétendre que les auteurs n'expriment pas des intuitions bien formulées, que C.W. Mills (1948), s'il vivait toujours, ne désapprouverait pas, comme « Un permanent syndical capable d'en imposer pour calmer les troupes est très utile dans toutes sortes de situations [...] » (p. 47). Voilà quelque chose d'évident !

La maigre deuxième partie, constituée de trois chapitres, termine mal l'ouvrage, dans la mesure où deux des trois auteurs sont directement impliqués. La lectrice se retrouve dans une opération de règlement de compte un peu désagréable, sans possibilité de vérifier quoi que ce soit faute de références. Le premier auteur (journaliste) raconte en effet les tribulations à la troisième personne de ses deux co-auteurs. Dans un chapitre sur les effectifs syndicaux réels (chapitre 12), les auteurs estiment le taux de syndicalisation français à 6,5 %, s'appuyant notamment sur les travaux de D. Labbé et de D. Andolfatto, et précisent que les syndicats français ne sont pas tenus, en vertu de la loi de 1884 qui leur a permis d'exister, d'exhiber des comptabilités transparentes. Le chapitre 13 met en relief la vulnérabilité de l'institution prud'homale (tribunaux du travail tripartites dont les représentants syndicaux sont élus

dans une indifférence assez généralisée). Les auteurs accusent les confédérations syndicales de « laisser tomber » l'institution. Le dernier chapitre, consacré aux guerres intestines, n'est pas plus ravagotant : « Le syndicalisme tel que les confédérations le développent est dans une situation désespérante » (p. 243). Dans la conclusion, les auteurs invoquent l'exemple allemand, où la situation financière des syndicats serait tout aussi opacifiée, et où un scandale de taille a frappé un dirigeant important de la métallurgie. Dans ce cas précis, il s'agit bel et bien de corruption, mais finalement dans l'ensemble cet ouvrage concerne essentiellement la corruption syndicale. Nous voilà loin du « renouveau syndical » !

Voilà sans doute ce que l'on pourrait qualifier de mauvais livre, écrit à la va-vite. Mais il s'agit d'un sujet sérieux qui, dans nos contrées, est absolument ignoré. La faute majeure de cet ouvrage n'est pas d'être anecdotique, elle est de discuter du financement des syndicats en-dehors de toute mise en contexte, qu'il s'agisse de l'encadrement juridique, des autres formes de rapport à l'État dont le rapport financier n'est souvent qu'une conséquence, des formes du rapport à l'employeur (le principe des « libérations » syndicales par suite de négociations ou de dispositions législatives n'est pas en soi condamnable), des modes de relations patronales-syndicales. L'intérêt de cet ouvrage, par défaut pourrait-on dire, est d'exister sans avoir causé trop de tumulte et de nous permettre de nous demander pourquoi ces questions sont *terra incognita* chez nous et ailleurs. S'il y a une leçon à en tirer, c'est en effet que l'usage que font les organisations syndicales des cotisations de leurs membres et des financements publics est une question importante, qui ne devrait pas être abandonnée aux journaux à potins mais plutôt constituer un sujet de recherche sérieux et crédible, encore qu'il déplairait. La légitimité du syndicalisme est ici en cause, et agiter un épouvantail antisindical à l'égard de tel projet serait bien mal venu. Voilà donc un livre déficient, mais au propos recyclable dans un cadre mieux appuyé et mis en contexte.

Mona-Josée Gagnon
Université de Montréal

No Small Change: Pension Funds and Corporate Engagement

By Tessa Hebb, Ithaca: Cornell University Press, 2008, 152 pp., ISBN 978-0-8014-4696-2.

Pension funds impact financial markets and institutions around the world. Pension funds investment decisions have direct consequences for companies and their employees and ultimately can be linked to macro-economic phenomena. Because pension funds have to pay benefits over many decades and insure the subsistence of millions of people who have taken retirement, the stewards of these should be concerned about the long term value of the stocks they hold in their portfolios. Environmental risks (climate change), social risks (exposure to conflicts zones, reputation ruining risks), and bad governance may impede future returns. To address such concerns, modern pension funds managers often engage third party corporations to improve the standards of their contributor firms.

Such corporate engagement is a new and developing strategy in pension funds management. In the book "No Small Change" which draws on work undertaken as part of a PhD thesis, Tessa Hebb provides insight in to recent trends in the corporate engagement of pension funds. The work includes consideration of the outcomes of the new strategy and its policy implications. She examines the ability of pension funds to use their ownership position to change corporate practices to ensure the long-term profitability of the enterprise. She traces the evolution of California Public Employees Retirement System (CalPERS) corporate engagement strategy from 1980 until 2007 and presents and tests hypotheses using data developed for CalPERS emerging market screening during 2002-2003.

The book is organized in six chapters. In the first, the author starts with general remarks on pension fund functioning, and follows with a brief classification of pension funds – drawing attention to the distinction between Defined Benefit (DB) or Defined Contribution (DC). Hebb draws attention to the fact that DB public plans have, since 1980, become less prominent than DC private plans. The author discusses the evolution of pension