

La loyauté des travailleurs aux organisations syndicales

Pierre ROBERGE

Volume 1, numéro 2, novembre 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/001642ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/001642ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (imprimé)

1492-1375 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cette note

ROBERGE, P. (1969). La loyauté des travailleurs aux organisations syndicales. *Sociologie et sociétés*, 1(2), 303–312. <https://doi.org/10.7202/001642ar>

Note de recherche

La loyauté des travailleurs aux organisations syndicales

I. UN PROBLÈME ACTUEL: LES CONFLITS INTERSYNDICAUX

Parmi tous les événements qui ont marqué l'histoire du syndicalisme québécois dans les cinq dernières années, un des plus troublants, et des plus commentés, a été l'augmentation des conflits intersyndicaux.

Pourtant des recherches récentes¹ indiquent que les conflits intersyndicaux, même durant leur récente période d'intensité, n'affectent, annuellement, jamais plus de 1% des travailleurs syndiqués québécois. En outre, ces recherches montrent que si dans la majorité des cas le conflit se termine à l'avantage de la centrale qui attaque, il ne faut cependant pas faire des conflits intersyndicaux l'expression d'une pure stratégie des centrales. Elles indiquent clairement au contraire que ces conflits se nourrissent des problèmes internes des syndicats locaux (bureaucratization, inefficacité du syndicat dans ses relations avec l'entreprise, conflits d'orientations) et interprètent même le changement d'affiliation syndicale comme un moyen, parmi d'autres, de résoudre ces problèmes.

Un des résultats dérivés de ces recherches est de diriger l'attention vers

1. Paul Bélanger *et al.*, *la Rivalité intersyndicale au Québec*, rapport à la Commission Woods, Québec, Université Laval, 1968, 520 p. (texte miméographié).

l'ensemble des travailleurs syndiqués, de ceux qui, du moins en apparence, restent fidèles aux organisations syndicales qui les représentent. Comment expliquer leur loyauté à une organisation particulière alors que dans un système de relations industrielles comme le nôtre il est relativement facile à un groupe de travailleurs de changer leur affiliation syndicale ? Ce dernier fait nous interdit, au moins a priori, de considérer leur loyauté comme la résultante d'une contrainte, que celle-ci soit de nature légale ou qu'il s'agisse du poids d'un événement historique. Il faut, au contraire, y voir l'expression d'un choix, choix qui, bien sûr, est marqué par le poids des situations.

De ces résultats et du besoin de monter une recherche aux fins d'un cours s'est constituée progressivement la problématique d'une enquête. Cette note aura donc pour objet de préciser les principales dimensions du cadre théorique et de faire le point sur l'état actuel des travaux.

II. UN PHÉNOMÈNE SOCIAL: LA LOYAUTÉ AUX ORGANISATIONS

Théoriquement, on peut définir toute organisation comme un système hiérarchisé de statuts et de rôles, voué à la poursuite de certains objectifs, exigeant de la part des titulaires de ces

statuts et de ces rôles certaines contributions nécessaires à l'atteinte des fins poursuivies, contributions qui sont en retour compensées par un système de gratifications lui-même hiérarchisé². Dans d'autres perspectives théoriques — qui ne seront pas nôtres ici — l'organisation peut apparaître comme le lieu où s'affrontent les projets de dirigeants et de dirigés et d'une certaine manière comme le résultat de ces affrontements³, ou encore comme le contexte des conduites individuelles⁴.

L'idée la plus simple dont on puisse partir tient que la notion de loyauté désigne un certain type de lien entre un acteur social et une organisation. En effet hors des cas limites, l'individu ne saurait être utilement conçu comme étranger à l'organisation. Au contraire, entre lui et elle, se trace un ensemble de liens. De la même manière que, pour pouvoir fonctionner, l'organisation doit pouvoir organiser certaines des conduites des individus et doit être capable de les mobiliser par rapport aux objectifs qu'elle poursuit, les individus, pour maintenir leur allégeance à l'organisation, doivent être capables sinon d'inscrire leurs fins propres parmi celles de l'organisation, du moins d'atteindre certains de leurs objectifs dans l'organisation ou par l'intermédiaire de celle-ci. On voit donc qu'il peut exister plusieurs types de liens entre l'individu et l'organisation; seulement certains parmi ceux-ci traduisent une loyauté, lorsque l'acteur affirme sa volonté de maintenir son appartenance à l'organisation. Cette décision

2. Talcott Parsons, « A Sociological Approach to the Theory of Organizations », dans *Structures and Process in Modern Societies*, New York, Free Press, 1960, p. 16-59.

3. Alain Touraine, *Sociologie de l'action*, Paris, Éditions du Seuil, 1965, principalement le chap. IV, p. 181-245.

4. A.S. Tannenbaum et S.E. Seashore, « Individus et organisations: évolution des conceptions et des modes d'analyses », *Sociologie du travail*, n° 3, 1965, p. 225-238.

peut s'appuyer sur deux mécanismes principaux: le calcul ou l'adhésion aux objectifs, aux politiques, aux normes et aux valeurs de l'organisation.

Ainsi un travailleur peut-il décider de se maintenir à l'emploi d'une entreprise, tout en demeurant étranger aux objectifs de l'organisation industrielle, *i.e.* la production de biens économiques et la maximisation des profits, parce que cet emploi lui procure un certain revenu grâce auquel il peut satisfaire certains de ses besoins et de ses objectifs. Ce même travailleur peut avoir intériorisé fortement les objectifs du syndicat auquel il appartient, *v.g.* l'augmentation des salaires réels, l'amélioration des conditions de travail ou la défense des qualifications professionnelles; s'opposer à d'autres organisations syndicales qui suivent les politiques différentes de la sienne, *v.g.* une forme d'action politique; croire fermement que les travailleurs sont victimes d'une exploitation qui nécessite leur solidarité, *v.g.* penser qu'il faut tout faire pour faire respecter les lignes de piquetage durant une grève. Dans les deux cas, il s'agit d'une loyauté. Vis-à-vis de l'entreprise, elle peut être dite « instrumentale » en ce sens qu'elle résulte d'un calcul. Le travailleur évalue ce que l'entreprise exige de lui, les avantages économiques qu'il en retire, et les besoins que cela lui permet de satisfaire, regarde ce qu'il aurait à gagner ou ce qu'il pourrait perdre en changeant d'employeur, et en fonction des résultats de ce calcul décide de demeurer dans l'entreprise ou de la quitter. Vis-à-vis du syndicat, elle peut être dite « normative »: elle résulte de l'adhésion à un certain nombre d'objectifs, de normes et de valeurs.

La présentation de ces deux types de loyauté, instrumentale et normative, n'épuise pas l'ensemble des types de loyauté qu'il est possible d'imaginer.

III. VARIABLES ET HYPOTHÈSES:
ORGANISATION DE L'ANALYSE

Si la loyauté est bien une relation particulière entre un acteur social et une organisation et si de surcroît cette relation peut prendre des formes variées, avoir des intensités diverses ou se situer à des niveaux différents, seules des variations dans les termes de la relation peuvent rendre compte des différents états de celle-ci. Plus simplement, des organisations différentes ne chercheront pas à induire des loyautés identiques, tandis qu'à l'intérieur de la même organisation des acteurs différents pourront témoigner de diverses formes de loyauté.

Ainsi, les loyautés ne se distribuent pas au hasard dans les diverses organisations. Certains types d'organisations misent plus volontiers que d'autres sur certains mécanismes de motivation pour s'assurer sinon la loyauté de leurs membres, du moins leur conformité aux normes qu'elles établissent. Alors que l'armée va préférer miser sur certains mécanismes de contrainte légale pour appuyer son recrutement, les entreprises préfèrent offrir des avantages économiques à des travailleurs théoriquement libres sur un marché du travail parfaitement homogène, mais ne se soucient guère de les convaincre de l'importance sociale de l'augmentation de la productivité. Le type d'organisation demeure une catégorie assez grossière; à l'intérieur de chaque type il y a place pour de la diversité. Certaines entreprises peuvent miser, pour augmenter la productivité, sur une division technique du travail très poussée et sur une surveillance serrée des travailleurs par les contremaîtres⁵. Alors que d'autres préféreront permettre l'entraide entre les travailleurs et inciter leurs contremaîtres à agir plus comme

les leaders d'un groupe de travail que comme un surveillant d'une série d'ouvriers⁶. Des organisations différentes pourront donc viser à stimuler des types de loyauté différents.

De même tous les individus membres d'une même organisation ne développeront pas vis-à-vis de cette organisation des loyautés identiques: le travailleur peut voir l'entreprise d'abord comme la source d'un salaire qui lui permet de satisfaire ses besoins, les directeurs de cette entreprise ont plus de chances de la voir comme une source de profits, bien sûr, mais aussi comme agent d'un développement économique qu'ils estiment socialement nécessaire de promouvoir.

Dans son état actuel, cette hypothèse générale ressemble singulièrement à l'énoncé d'une évidence. Il faut donc déterminer, de toutes les caractéristiques des individus et des organisations, celles qui sont susceptibles d'avoir un effet significatif sur la loyauté. Dans la mesure où le phénomène étudié est la loyauté aux organisations syndicales, il convient d'une part de faire de celle-ci une attitude dont la présence pourra être vérifiée à l'aide d'entrevues auprès des membres et d'autre part de retourner à une certaine littérature.

a) *Caractéristiques individuelles.* —

Il est toujours possible d'expliquer l'émergence d'une attitude quelconque chez un individu en s'engageant dans son histoire personnelle et en essayant de retracer quelles expériences ont pu donner naissance à l'attitude examinée. Ce type d'entreprise nous éloigne cependant de l'analyse sociologique, puisque pour être conséquente, elle débouche ou bien sur la psychanalyse ou bien sur la biographie. Cela n'équivaut pas cepen-

5. F.W. Taylor, *la Direction scientifique des entreprises*, Paris, Dunod, 1965, 309 p. (traduit de *Principles of Scientific Management*, 1909).

6. Elton Mayo, *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Cambridge, Harvard University Press, 1945, 150 p.

nant à nier, pour l'analyse sociologique, l'intérêt des antécédents des attitudes, mais nous incite à les chercher ailleurs que dans les expériences individuelles, c'est-à-dire dans les processus de socialisation.

Diverses recherches ont montré leur importance dans le développement des attitudes à l'endroit des syndicats. Ainsi, l'expérience d'une mobilité sociale, ascendante ou descendante, est-elle un frein au développement d'attitudes favorables au syndicalisme⁷. Les ouvriers fils de fermiers et les ouvriers fils de cols blancs sont moins souvent syndiqués que les fils d'ouvriers, et lorsqu'ils le sont, ils acceptent moins volontiers que ceux-ci des postes de responsabilité dans les syndicats. On interprète la relation observée en disant que, d'une part, les ouvriers fils de cols blancs ont gardé les attitudes apprises dans les classes moyennes, attitudes moins favorables à la syndicalisation que celles que l'on rencontre dans le milieu ouvrier, et que, d'autre part, les ouvriers fils de paysans perçoivent leur statut actuel comme le résultat d'une promotion sociale, perception qui masquerait l'exploitation économique à laquelle sont soumis les travailleurs. Une recherche auprès des ouvriers de la chimie, en France, a retrouvé la même relation⁸. D'autres recherches ont confirmé l'importance des attitudes à l'égard du syndicalisme dans la famille d'origine: plusieurs militants d'un syndicat local étudié par Seidman provenaient de familles dans lesquelles existait une tradition pro-syndicale⁹.

7. S.M. Lipset et J. Gordon, « Mobility and Trade Union Membership », dans S.M. Lipset et R. Bendix, *Class, Status and Power*, Glencoe (Ill.), Free Press, 1953, p. 491-500.

8. Marc Maurice, « Déterminants du militantisme et projet syndical des ouvriers et des techniciens », *Sociologie du travail*, n° 3, 1965, p. 254-273.

9. J. Seidman, J. London et B. Karsh, « Leadership in a Local Union », *American Journal of Sociology*, vol. 56, n° 3, novembre 1950, p. 229-237.

Nous venons donc d'isoler deux variables dont des recherches antérieures ont montré qu'elles avaient un effet sur les attitudes syndicales des travailleurs, et donc probablement aussi sur leur loyauté. Ces variables sont: 1) l'expérience par le sujet d'une mobilité sociale ascendante, nulle ou descendante, et 2) les attitudes favorables ou défavorables au syndicalisme dans la famille d'origine du sujet. Les résultats des recherches précitées permettent de faire des prédictions sur le sens de la relation, c'est-à-dire de formuler des hypothèses, soit: I) les sujets ayant expérimenté une mobilité sociale ascendante ou descendante seront moins loyaux à leur syndicat que ceux qui ont expérimenté une mobilité sociale nulle; II) lorsqu'ils seront loyaux à leur syndicat, les sujets ayant expérimenté une mobilité sociale ascendante ou descendante manifesteront des formes de loyauté plus élémentaires que les sujets qui n'ont pas expérimenté de mobilité sociale; III) les sujets provenant de familles défavorables au syndicalisme seront moins loyaux à leur syndicat que les sujets provenant de familles favorables; IV) les sujets provenant de familles défavorables au syndicalisme, lorsqu'ils seront loyaux, manifesteront des formes de loyauté plus élémentaires que les sujets provenant de familles favorables.

En outre, l'influence des groupes d'appartenance¹⁰ et des groupes d'intérêts¹¹ sur le façonnement des attitudes n'est plus à démontrer. Ces groupes peuvent être internes ou externes au syndicat. Par exemple, on a montré que le fait de demeurer dans un quartier

10. Robert Merton, *Social Theory and Social Structure*, édition revue et corrigée, Glencoe (Ill.), Free Press, 1957, principalement p. 225-386.

11. Ralph Dahrendorf, « Social Structures, Class Interests and Social Conflicts », *Actes du 3^e Congrès mondial de sociologie*, Londres, 1956, vol. 3, p. 291-296.

ouvrier renforce la conscience de la classe chez les militants ouvriers¹², et qu'il existe, dans les syndicats locaux, plusieurs factions regroupant des travailleurs de différents ateliers, de différentes qualifications, soumis à différents horaires. Les demandes qui sont présentées à la direction de l'entreprise au nom de tous les travailleurs sont souvent le résultat de tractations entre ces divers groupes¹³. D'où le dégagement d'une troisième variable importante, soit: 3) les attitudes favorables ou défavorables au syndicalisme des groupes d'appartenance du sujet. On peut donc faire l'hypothèse V que: le degré et le niveau de loyauté du sujet va varier en fonction des attitudes favorables de ses groupes d'appartenance à l'endroit du syndicalisme.

Il nous faut aussi dégager de quels groupes concrets il s'agit. Parmi les groupes d'appartenance externes à l'entreprise, retenons: a) l'attitude de la famille actuelle du sujet et, s'il est marié, particulièrement celle de sa conjointe, b) celle des groupes d'amis du sujet à l'extérieur de l'entreprise, c) celle des associations dont le sujet est membre, à l'exclusion du syndicat. Parmi les groupes d'appartenance internes à l'entreprise, retenons: a) l'attitude du cercle d'amis immédiats du sujet, b) celle des travailleurs de son département, c) celle des travailleurs du même niveau de qualification que celui du sujet. L'intensité de l'orientation du sujet vers ces groupes d'appartenance peut constituer la variable 4. D'où découle l'hypothèse VI: une implication forte du sujet dans ses groupes d'appartenance renforce la relation observée à propos de l'hypothèse V.

12. Claude Durand, « La signification professionnelle et économique de l'action syndicale », *Sociologie du travail*, n° 2, 1968, p. 127-148.

13. L.R. Sayles et G. Strauss, *The Local Union: Its Place in the Industrial Plant*, New York, Harper, 1953, p. 269.

Les syndicats locaux sont des organisations d'un type un peu particulier en ce sens qu'ils recrutent leurs membres parmi ces mêmes personnes qui forment la main-d'œuvre d'une entreprise, et que leur fonctionnement est très sensible aux rapports qu'ils entretiennent avec l'entreprise, laquelle constitue leur environnement immédiat. Plusieurs recherches¹⁴ ont montré que le leadership syndical se recrutait parmi les travailleurs des couches supérieures de l'entreprise, c'est-à-dire parmi les plus qualifiés, les mieux payés, les plus anciens, parmi ceux qui sont le mieux notés dans l'entreprise. Killonen remarque à cet égard que les syndiqués actifs « *thus tend to represent the cream of the crop from management point of view* »¹⁵ (tendent donc à représenter, aux yeux de la direction, le dessus du panier). Tannenbaum, après être parvenu à des résultats analogues, y voit une des raisons du relatif conservatisme du syndicalisme américain¹⁶. Ces recherches mettent en lumière un déterminant inattendu des attitudes syndicales, soit: 5) le statut dans l'entreprise.

Des recherches ultérieures¹⁷ permettent non seulement de retenir certains indicateurs du statut dans l'entreprise, — le degré de scolarité, l'âge (inversé) et la qualification qui indique la contribution du travailleur à l'entreprise et sa valeur sur le marché du travail, le salaire et l'ancienneté qui indique la rétribution

14. L.R. Sayles et G. Strauss, « Occupation and the Selection of Local Unions Officers », *American Journal of Sociology*, vol. 58, n° 6, mai 1953, p. 585-591; T.E. Killonen, « Social Characteristics of Active Unionist », *American Journal of Sociology*, vol. 56, n° 6, mai 1951, p. 528-533.

15. T.E. Killonen, « Social Characteristics of Active Unionist », *American Journal of Sociology*, vol. 56, n° 6, mai 1951, p. 530.

16. A.S. Tannenbaum, « La participation aux activités syndicales », *Sociologie du travail*, n° 2, 1960, p. 141-150.

17. Odile Benoît, « Statut dans l'entreprise et attitudes syndicales des ouvriers », *Sociologie du travail*, n° 3, 1962, p. 230-243.

de cette contribution par l'entreprise, — mais aussi de risquer un certain nombre de prédictions. En dichotomisant contribution et rétribution en forte et faible, Benoit obtient les liaisons suivantes: une contribution faible et une rétribution forte actualisent une attitude de dépendance et de soumission à l'autorité patronale; une contribution faible et une rétribution faible déterminent une attitude de retrait et de marginalité par rapport à l'action syndicale, retrait ponctué de révolte contre l'entreprise; une contribution forte et une rétribution faible entraînent une frustration forte engageant à l'action syndicale et à la révolte; une contribution forte et une rétribution forte engagent à l'action syndicale et déterminent une intégration à l'entreprise. Par rapport à notre problème on peut risquer les hypothèses suivantes: VII) la loyauté à l'organisation syndicale sera plus fréquente chez les travailleurs à contribution forte que chez les travailleurs à contribution faible; et VIII) on retrouvera les formes les plus élémentaires de la loyauté syndicale chez les travailleurs à contribution faible plutôt que chez les travailleurs à contribution forte.

Outre le statut dans l'entreprise, 6) le statut dans le syndicat est un déterminant essentiel des attitudes syndicales, et partant de la loyauté. Bon nombre de recherches américaines indiquent que les militants syndicaux suivent plus facilement que les adhérents les consignes d'action politique du syndicat¹⁸, qu'ils sont plus impliqués par rapport aux objectifs de l'action syndicale¹⁹, qu'ils ont tendance à être plus satisfaits des

18. H.L. Wilensky, « The Labor Vote: A Local Union's Impact on the Political Conduct of Its Members », *Social Forces*, décembre 1956, p. 111-120.

19. A.S. Tannenbaum et R. Kahn, *Participation in Unions Locals*, Evanston, Row, Petterson and Co., 1958, 275 p.

résultats de cette action²⁰. Il existe deux indicateurs principaux du statut dans le syndicat: le niveau de participation, généralement indiqué par la fréquence des présences aux réunions du syndicat²¹ ou par la présence ou l'absence à la dernière réunion syndicale tenue immédiatement avant l'enquête²², ou bien encore le fait d'occuper ou d'avoir occupé récemment un poste officiel dans le syndicat²³. Dans le premier cas on divise la population en syndiqués actifs ou inactifs, dans le second en militants et adhérents.

Les hypothèses sont ici fort simples, soit: IX) la loyauté sera plus fréquente chez les militants que chez les adhérents et X) les formes élémentaires de loyauté seront plus fréquentes chez les adhérents que chez les militants. Ceci clôt la liste des caractéristiques individuelles des syndiqués auxquelles nous accordons le statut des variables indépendantes.

b) *Caractéristiques des organisations*. — Il est bien évident qu'à l'intérieur d'un type général d'organisation, il y a place pour une extrême diversité de formes. À l'exemple de l'entreprise taylorienne et de l'entreprise mayoïste, il est facile d'ajouter celui des organisations militaires:

Les armées du type prussien sont différentes des armées révolutionnaires, comme les armées nationales le sont des armées de métier. Dans tous les pays qui connaissent la pluralité syndicale, il est possible d'isoler, pour chacune des orga-

20. H. Rosen et R.A. Rosen, *The Union Member Speaks*, New York, Prentice-Hall, 1955, 247 p.

21. H.L. Wilensky, « The Labor Vote: A Local Union's Impact on the Political Conduct of Its Members », *Social Forces*, décembre 1956, p. 111-120.

22. T.E. Killonen, « Social Characteristics of Active Unionist », *American Journal of Sociology*, vol. 56, n° 6, mai 1951, p. 528-533.

23. H. Rosen et R.A. Rosen, *op. cit.*

nisations syndicales, des caractéristiques qui la distinguent des autres. Certains travaux permettent de comparer et de distinguer les syndicats français (C.F.D.T., C.G.T., F.O.), d'autres, les syndicats italiens (C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L.)²⁴. Des travaux analogues nous permettent de distinguer la C.S.N. de la F.T.Q. et de la C.E.Q., tant au plan de leur organisation interne qu'à celui de leur orientation²⁵. D'autres recherches indiquent la présence d'une liaison entre les caractéristiques des organisations syndicales et les attitudes des syndiqués²⁶.

À condition de se placer à l'intérieur du schéma fonctionnaliste classique, il est relativement simple de dresser une liste des caractéristiques stratégiques. Ces caractéristiques sont:

7) l'intensité, forte ou faible des demandes économiques faites sur ses membres par l'organisation: parmi ces demandes, il faut ranger le montant des cotisations syndicales et les manques à gagner par suite de grèves;

8) la disponibilité, forte ou faible, exigée de ses membres par l'organisation pour le succès de l'action syndicale. Il s'agit de voir ici si l'organisation mise d'abord sur la négociation pour réaliser ses objectifs ou si au contraire ses objectifs ne peuvent être atteints qu'à la suite d'une implication des membres dans des

24. J.A. Raffaele, *Labor Leadership in Italy and Denmark*, Madison, Wisconsin University Press, 1962, 436 p.

25. Pierre Roberge, *la C.E.Q. considérée comme système social*, Québec, Université Laval, 1968, 20 p. (texte mimeographié); Paul Bélanger, *la C.S.N. et la F.T.Q. considérées comme systèmes sociaux*, Québec, Université Laval, 1968, 22 p. (texte mimeographié).

26. Sabine Erbès-Seguin, « Des fins aux moyens: organisation interne et démocratie dans les syndicats », *le Mouvement social*, n° 61, octobre-décembre 1967, p. 107-122; « Des buts de l'action aux structures syndicales », *Sociologie du travail*, n° 2, 1968, p. 168-189.

actions de grève ou de freinage par exemple;

9) la capacité, forte ou faible, de l'organisation de procurer à ses membres des gratifications économiques et des garanties professionnelles par les mécanismes de la négociation collective et la procédure de griefs;

10) la capacité, forte ou faible, de l'organisation de gérer ses tensions internes de façon acceptable aux membres. Il s'agirait de voir si l'organisation résout ses problèmes internes, désignation du leadership, ratification des décisions, etc., d'une façon qui satisfait ou heurte les normes, démocratiques par exemple, qu'entretiennent les membres à cet égard;

11) la capacité, forte ou faible, de l'organisation de socialiser ses membres aux normes, aux politiques et aux objectifs qui lui sont spécifiques. On peut évaluer cette capacité en examinant la qualité des mécanismes de propagande et d'éducation syndicale de l'organisation;

12) la capacité, forte ou faible, de l'organisation de socialiser ses membres aux normes et aux valeurs du mouvement ouvrier en général. La remarque faite au sujet de la variable précédente vaut ici aussi.

Les variables 7 et 8 définissent des demandes de l'organisation à ses membres alors que les variables 9 et 10 désignent des rétributions. Les divers états d'équilibre ou de déséquilibre entre ces deux dimensions tendront à faire apparaître des formes différentes de loyauté. L'apparition de ces formes n'étant pas indépendante d'une troisième dimension, la capacité de socialisation de l'organisation que définissent les variables 11 et 12, le second versant du réseau d'hypothèses ne sera pas décrit dans les limites de cette note.

c) *Loyauté et types de loyauté.* — La définition de la loyauté comme la volonté du sujet de maintenir ses liens avec l'organisation est beaucoup trop générale pour être de quelque utilité dans la perspective d'analyse que nous avons essayé de dessiner. Cette définition se rapproche de celle donnée dans d'autres recherches²⁷ du concept d'allégeance syndicale, par lequel l'auteur entend: « *The worker's approval of the idea of having an union to represent him in the plant community* »²⁸ (l'acceptation, par le travailleur, de la présence dans l'entreprise d'une organisation syndicale chargée de le représenter). Une telle définition de l'allégeance ou de la loyauté donne des rendements si élevés — selon les entreprises, de 80 à 100% des travailleurs peuvent être dits loyaux — qu'il est impossible d'isoler l'effet des variables simples utilisées par l'auteur — sexe, race, ancienneté — sur l'attitude étudiée. La question est sans doute utile pour dégager les travailleurs antisyndicaux du reste de la population, mais on peut douter de son efficacité pour saisir les sens divers de la loyauté syndicale.

Si plutôt que de faire de la loyauté l'expression d'une idée, on la définit comme une attitude suffisamment générale pour être susceptible de prendre diverses formes, d'être divisible en types, il faut être sensible aux diverses expressions, aux divers indicateurs, de cette attitude, indicateurs dont la recombinaison fournira justement des types de loyauté.

Quatre principaux groupes d'indicateurs ont été retenus. Les indicateurs servant à mesurer la satisfaction des membres par rapport aux résultats de

l'action syndicale forment le premier groupe. Pour diverses raisons, cette action a été surtout restreinte à un champ particulier, celui de l'entreprise. L'action syndicale y est encadrée par deux mécanismes institutionnels principaux, la négociation collective et la procédure de griefs. Au plan de l'enquête, il s'est agi de rechercher les satisfactions et les insatisfactions des sujets par rapport à un certain nombre d'objets mieux circonscrits: divers résultats possibles — augmentations des salaires, extension de la sécurité d'emploi, amélioration des conditions de travail, accroissement des avantages sociaux — de la négociation collective et certaines caractéristiques — efficacité, rapidité — de la procédure de griefs.

Une seconde aire de satisfactions ne concerne plus les résultats de l'action syndicale mais bien le fonctionnement interne du syndicat et en particulier ces processus par lesquels des décisions concernant l'ensemble des membres sont élaborées et rarifiées. Il est évidemment impossible de suivre le cheminement de toutes les décisions. Notre examen a plutôt suivi deux voies parallèles. Il s'est d'abord fait attentif aux modes de sélection du leadership et à la capacité des membres de contrôler le leadership désigné par les élections syndicales. Il a voulu ensuite recueillir les normes à l'intérieur desquelles les membres s'attendent à voir prises un certain nombre de décisions importantes: l'élaboration des objectifs de négociation, le contrôle sur le processus de négociation, la décision de grève et la ratification des accords intervenus entre le syndicat et l'entreprise. En outre, une fois les normes recueillies, il a fallu préciser les satisfactions des membres par rapport à la manière dont ces décisions sont effectivement prises.

La majeure partie du problème consiste donc à départager, parmi toutes les

27. T.V. Purcell, *The Worker Speaks His Mind on Company and Union*, Cambridge, Harvard University Press, 1953, 344 p.; *Blue Collar Man*, Cambridge, Harvard University Press, 1960, 300 p.

28. T.V. Purcell, *Blue Collar Man*, Cambridge, Harvard University Press, 1960, p. 248.

normes, celles qui sont spécifiques de celles qui sont communes. Le problème ne peut trouver de solution acceptable que si elle procède d'un examen des organisations concrètes et des politiques qui les distinguent. Les politiques de la C.S.N. et de la F.T.Q. diffèrent, à des degrés divers d'intensité, sur au moins trois problèmes: l'importance à accorder à la doctrine sociale de l'Église catholique dans la détermination des orientations générales de l'action syndicale, la formule d'action politique à retenir pour le mouvement ouvrier, l'unité syndicale.

Par ailleurs, les objectifs généraux du mouvement ouvrier, c'est-à-dire la promotion économique, sociale et politique des travailleurs, impliquent l'adhésion à une valeur également générale, la solidarité des travailleurs entre eux. Au niveau des conduites, l'adhésion à cette valeur devrait se traduire par le respect d'un certain nombre de règles ou de normes. Pour peu qu'il se conforme au stéréotype qui se dégage des questionnaires habituels, le bon syndicaliste suivra les ordres de grève lancés par son organisation, évitera de traverser les lignes de piquetage, aidera les autres travailleurs en grève, assistera aux assemblées de son syndicat, combattra la discrimination dans l'entreprise, favorisera l'organisation des non-organisés et ainsi de suite.

IV. ÉTAT ACTUEL DES TRAVAUX

Un peu plus de 240 entrevues, d'une durée moyenne de 75 minutes, ont été réalisées cet hiver par des étudiants de sociologie et d'administration inscrits à un cours de techniques d'entrevue assuré par le Département de sociologie et d'anthropologie de l'Université Laval²⁹. Ces

29. La réalisation de l'ensemble de ce projet n'aurait pas été possible sans l'appui du professeur Jean-Paul Montminy et la collabo-

entrevues ont été faites auprès d'un échantillon de membres et de militants de deux importants syndicats locaux de la région de Québec. Le plan d'enquête le plus praticable, eu égard aux hypothèses de départ et aux limites de nos moyens, nous a semblé être de choisir deux syndicats du même secteur industriel mais affiliés à des centrales différentes et de stratifier ensuite les populations ainsi repérées à l'aide du seul critère facilement utilisable, le statut de militant ou d'adhérent.

On a requis des étudiants que préalablement à l'enquête, à partir d'une version plus complète et moins schématique de ce texte ainsi que de questionnaires et de schémas d'entrevue utilisés dans les enquêtes américaines portant sur des objets voisins³⁰, ils construisent un schéma d'entrevue apte à recueillir les informations pertinentes à un test du premier versant du réseau d'hypothèses, celui qui met en relation certaines caractéristiques individuelles avec l'attitude étudiée.

Sur un plan plus théorique il faudra, au moment de l'analyse, développer soigneusement une typologie des loyautés et resserrer le réseau des hypothèses, en particulier celles du premier versant. Celui-ci a été présenté ici comme un étagement de liaisons discontinues et autonomes entre une variable dépendante et six variables indépendantes prises une à une, alors qu'en fait il est possible de les situer à des niveaux différents et de dégager, pour certaines, un ordre d'antériorité.

PIERRE ROBERGE

ration des deux autres responsables d'atelier, MM. Yvan Labelle et Camille Richard. Ils ne sont cependant responsables ni des imprécisions que contient cette note ni des défaillances de l'enquête.

30. J. Seidman *et al.*, *The Worker Views His Union*, Chicago, The University of Chicago Press, 1958, 299 p.; A.S. Tannenbaum et R. Kahn, *op. cit.*; H. Rosen et R.A. Rosen, *op. cit.*