

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LA DÉMOCRATIE SYNDICALE AU QUÉBEC :
ASPECTS INSTITUTIONNELS, SOCIOPOLITIQUES ET ORGANISATIONNELS

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR
JEAN-SÉBASTIEN RANGER

FÉVRIER 2016

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.07-2011). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, j'aimerais remercier chaleureusement mon directeur Sid Ahmed Soussi sans qui ce mémoire n'aurait pu être ce qu'il est. Merci de m'avoir fait confiance, merci pour ton enthousiasme pour cet objet de recherche passionnant qu'est la démocratie syndicale, malgré le peu d'intérêt qu'il suscite en sociologie québécoise.

Merci au syndicat des employées et employés de l'UQAM (SEUQAM) pour la bourse de 2000\$ octroyée à l'automne 2012 dans le cadre du programme de bourses de la Fondation UQAM. Cette bourse m'a permis de réduire mon niveau de précarité et de stimuler ma motivation. Merci.

Je tiens à remercier de tout mon coeur la personne avec qui je partage mon existence depuis près de six ans, mon amour, ma muse, cette lumière de vie à l'intelligence débordante que tu es Marjolaine. Merci pour tes encouragements, ton dévouement et l'aide précieuse que tu m'as accordés pour corriger ce mémoire. Merci de m'avoir aidé à passer à travers les moments les plus difficiles et d'avoir surmonté le découragement et le désespoir.

Un grand merci à plusieurs membres de ma famille. À ma mère Carol, pour son amour et son soutien constant, tant financier, qu'émotionnel. Tu as toujours su m'écouter, me conseiller, m'appuyer et me donner confiance en moi. À mon père Gilbert pour ses encouragements, son support moral, financier et son appel à la persévérance. Grâce à mes parents, j'ai pu jouir de la gratuité scolaire et cela a fait en sorte que j'ai pu passer du temps à m'impliquer (pour la gratuité scolaire), à observer, réfléchir et profiter de la vie au lieu de travailler à temps plein. Je souhaite à tout le monde ce droit et cela passe par l'abolition complète des frais de scolarité et afférents et par une amélioration substantielle du programme de prêts et bourses. Merci à mon frère Guillaume, un gestionnaire ouvert d'esprit et au grand coeur avec qui discuter est si intéressant. À mon oncle Roger, pour ces discussions intellectuelles et spirituelles où nous avons partagé ensemble nos angoisses existentielles au beau milieu de la forêt laurentienne. À mon oncle Jean-Pierre, grand voyageur, philosophe autodidacte et propriétaire-autocrate du Parc Safari qui fut jadis mon patron et qui m'a fait comprendre l'importance du syndicalisme. À ma tante Josée, ex-syndicaliste chez les Teamsters et à la FTQ (où elle a défendu les accidenté-e-s du travail), dont j'admire la générosité sans borne et son esprit combatif, tant dans sa vie publique que privée.

Merci à mes ami-e-s et camarades pour toutes ces discussions qui ont fait grandir mon intellect, qui m'ont aidé à passer à travers plusieurs questionnements, qui m'ont fait comprendre que je ne suis pas seul, puisque nous partageons ensemble l'espoir d'un monde libéré du joug capitaliste. Merci à Olivier, Karim-Julien, Christian, Mélanie, Gabrielle, Baptiste, Maxime-Auguste et David.

J'aimerais dédié cette recherche à la mémoire de ma grand-maman adorée Marie Lalonde née Rosa-Maria Rozzi (1925-2012), une femme du peuple au grand coeur. Travailleuse durant plus de 50 ans, syndiquée et non-syndiquée, elle n'a pas eu besoin d'un diplôme universitaire pour m'expliquer que « c'est bien mieux quand y'a l'union ». Elle a notamment travaillé chez RCA Victor à Saint-Henri où elle a aidé les travailleuses et le syndicat (fondé par Léa Roback) à écrire des griefs et où elle a participé à des débrayages spontanés. À la « British » à Lachine, entreprise non-syndiquée, elle en gardait le souvenir d'avoir été mal payée et de saigner des doigts à la fin du « shift ». Merci de m'avoir partagé ce qu'étaient les conditions de vie lors de ton enfance durant la grande crise économique des années 1930. Je n'oublierai jamais ces leçons d'histoire grand-maman. Et je n'oublierai jamais ton amour et ta présence dévouée durant mon enfance et mon adolescence et, à l'âge adulte, nos parties de cartes arrosées de quelques bières et des meilleurs raviolis au monde.

Plus généralement, je dédie ce mémoire à toutes et tous les syndicalistes qui conçoivent la lutte syndicale comme une action sociopolitique devant être orientée vers la construction d'une société égalitaire, humaniste et libre de toute forme d'exploitation de l'humain sur l'humain et de l'humain sur la nature.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES.....	vii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES.....	viii
RÉSUMÉ.....	x
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1	
PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODOLOGIE.....	4
1.1 Mise en contexte : les assises de l'action syndicale.....	4
1.2 Problématique.....	6
1.2.1 Une prétention démocratique remise en question.....	7
1.2.2. Questions de recherche.....	8
1.2.3 Les pistes de recherche.....	11
1.2.4 Un modèle d'analyse schématisé.....	14
1.3 Méthodologie de la recherche.....	17
1.3.1 Cadre théorique.....	18
1.3.2 Logiques explicatives utilisées.....	20
1.3.3 L'analyse empirique et les matériaux utilisés.....	25
1.3.4 Une posture épistémologique réaliste et critique.....	28
CHAPITRE II	
DÉMOCRATIE, BUREAUCRATIE ET SYNDICALISME.....	30
2.1 Conceptualisation de la démocratie syndicale : portée et limites.....	30
2.1.1 Approche formelle-représentative.....	31
2.1.2 Approche radicale-participative.....	37
2.1.3 Approche institutionnelle-contextuelle.....	43
2.1.4 Approche de la démocratie économique.....	46
2.2 Bureaucratie, professionnalisation et démocratie syndicale.....	48

2.2.1 Bureaucratie syndicale et démocratie.....	48
2.2.2 Professionnalisation et élu-e-s syndicaux.....	51
2.2.3 Professionnalisation et salariat syndical.....	54
2.3 Synthèse : établissement d'un cadre d'analyse.....	55
2.3.1 Capacité explicative des diverses approches.....	56
2.3.2 Facteurs exogènes.....	59
2.3.3 Facteurs endogènes.....	59
CHAPITRE III	
ÉVOLUTION SOCIOHISTORIQUE DE LA DÉMOCRATIE SYNDICALE AU QUÉBEC.....	62
3.1 Syndicalisme, mouvement ouvrier et démocratie (1818-1940).....	63
3.1.1 Reconnaissance légale, pluralisme et démocratie.....	63
3.1.2 Configuration organisationnelle des entreprises et bureaucratisme syndical.....	66
3.2 L'institutionnalisation du mouvement syndical (1940-1960).....	67
3.2.1 La loi Wagner et la loi sur les relations ouvrières.....	69
3.2.2 Syndicats, logique managériale et démocratie « sauvage ».....	70
3.2.3 Essor du syndicalisme industriel et purges anticomunistes...	72
3.2.4 Monopole de représentation syndicale et négociations par entreprise	73
3.3 La Révolution tranquille (1960-1982).....	74
3.3.1 Création du Code du travail (1964) et sa révision ultérieure (1977)	75
3.3.2 Négociations centralisées et Front commun.....	77
3.3.3 Participation institutionnelle, concertation et néocorporatisme	79
3.4 La période contemporaine (1982 à aujourd'hui).....	81
3.4.1 Le rapport au capital : de la conflictualité au partenariat.....	81
3.4.2 Postfordisme, conflictualité au travail.....	84
3.4.3 Du partenariat péquiste à l'affrontement libéral.....	85

3.5 Démocratie syndicale et dimension exogène.....	87
CHAPITRE IV	
STRUCTURES ET IDÉOLOGIES DE LA FTQ ET DE LA CSN.....	92
4.1 Présentation des organisations syndicales choisies.....	92
4.2 Les structures à la FTQ et à la CSN.....	93
4.2.1 La distribution du pouvoir entre paliers.....	94
4.2.2. Les instances décisionnelles : composition et pouvoirs.....	99
4.2.3 Structure administrative et salariat professionnel à la FTQ et à la CSN.....	103
4.3 Les idéologies de la FTQ et de la CSN.....	105
4.3.1 Principes d'action et auto-représentation.....	106
4.3.2 Pluralisme, monopole et maraudage.....	109
4.3.3 Idéologies économiques.....	112
4.3.4 Idéologies politiques.....	115
4.3.5 Type d'action politique.....	117
4.4 La FTQ et la CSN : deux modèles démocratiques différents ?.....	119
CONCLUSION.....	123
ANNEXE A	
DISTRIBUTION DU POUVOIR À LA CSN ET À LA FTQ.....	129
ANNEXE B	
STRUCTURES DE DÉCISION À LA CSN.....	131
ANNEXE C	
STRUCTURES DE DÉCISION À LA FTQ.....	132
BIBLIOGRAPHIE.....	133

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
1.1 Schéma du modèle d'analyse de la démocratie syndicale.....	15

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

ACTU : Association of Catholic Trade Unionists

AFL-CIO : American Federation of Labor - Congress of Industrials Organizations

CCMT : Conseil central des métiers et du travail de Montréal

CCNSP : Comité de Coordination des négociations dans le Secteur public

CCT : Congrès canadien du travail

CEQ : Centrale de l'enseignement du Québec

CIC : Corporation des instituteurs et des institutrices catholiques de la province de Québec

CMTC : Congrès des métiers et du travail du Canada

CRO : Commission des relations ouvrières

CRT : Commission des relations du travail

CSD : Centrale des syndicats démocratiques

CSN : Confédération des syndicats nationaux

CSQ : Centrale des syndicats du Québec

CSST : Commission de la santé et de la sécurité au travail

CTCC : Confédération des travailleurs catholiques du Canada

FAE : Fédération autonomes de l'enseignement

FIQ : Fédération des infirmières du Québec

FLQ : Front de libération du Québec

FSTQ : Fonds de solidarité des travailleurs et des travailleuses du Québec

FTQ : Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec

IBT : International Brotherhood of Teamsters

ILWU : International Longshore and Warehouse Union

ITU : International Typographical Union

IWW : Industrial Workers of the World

NLRB : National Labor Relations Board

NMS : Nouveaux mouvements sociaux

PCC : Parti communiste du Canada

PQ : Parti québécois

SCFP : Syndicat canadien de la fonction publique

SÉTUE : Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQÀM

SFPQ : Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

SPGQ : Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

STTP : Syndicat des travailleurs et des travailleuses des postes

TUC : Trade Unions Congress

UAW : United Automobile Workers of America

UMWA : United Mine Workers Association

URSS : Union des républiques socialistes soviétiques

RÉSUMÉ ET MOTS CLÉS

Ce mémoire cerne, contextualise et décrit la démocratie syndicale au Québec. Il se penche sur l'évolution historique de ce mode de fonctionnement syndical, de sa naissance au sein d'associations ouvrières instables et peu structurées à son inscription actuelle dans des organisations de masse et aux assises financières solides. L'objectif de cette recherche est de saisir en quoi le fonctionnement interne des organisations syndicales s'est transformé depuis l'institutionnalisation du syndicalisme, phénomène qui modifie en profondeur les paramètres de l'action syndicale. Plus globalement, ce mémoire lie l'originalité du modèle démocratique syndical québécois au contexte sociopolitique spécifique du Québec ; il faut comprendre ici le caractère structurant du rapport au politique des organisations syndicales sur leur fonctionnement interne. Ce dernier repose sur diverses catégories d'acteurs s'inscrivant dans ce champ d'action : les élu-e-s, les salarié-e-s professionnel-le-s et la base syndicale. D'un autre côté, nous saisissons les facteurs internes qui encadrent le type de démocratie pratiqué par une organisation syndicale. À cet égard, nous comparerons les structures et les idéologies de la FTQ et de la CSN. L'intérêt porté à cet objet de recherche trouve ses sources, tout d'abord, dans l'actualité : certains syndicats oeuvrant dans le secteur de la construction sont éclaboussés par des scandales et cela entraîne une certaine méfiance de la population vis-à-vis du mouvement syndical et de sa prétention démocratique. D'un autre côté, le contexte difficile que traverse le syndicalisme depuis les années 1980 pose l'interrogation des liens qui unissent démocratie et efficacité de l'action syndicale. Grâce à un cadre théorique interdisciplinaire et une approche critique du phénomène syndical, cette recherche ouvre la porte à une réflexion en profondeur sur les liens entre syndicalisme et démocratie.

Mots clés : démocratie syndicale, institutionnalisation, professionnalisation, FTQ, CSN, Québec

INTRODUCTION

Ce mémoire cerne, contextualise et décrit la démocratie syndicale au Québec. Il se penche sur l'évolution historique de ce mode de fonctionnement syndical, de sa naissance au sein d'associations ouvrières instables et peu structurées à son inscription actuelle dans des organisations de masse et aux assises financières solides. L'objectif de cette recherche est de saisir en quoi le fonctionnement interne des organisations syndicales s'est transformé depuis l'institutionnalisation du syndicalisme, phénomène qui modifie en profondeur les paramètres de l'action syndicale. Plus globalement, ce mémoire lie l'originalité du modèle démocratique syndical québécois au contexte sociopolitique spécifique du Québec; il faut comprendre ici le caractère structurant du rapport au politique des organisations syndicales sur leur fonctionnement interne. Ce dernier repose sur diverses catégories d'acteurs s'inscrivant dans ce champ d'action : les élu-e-s, les salarié-e-s professionnel-le-s et la base syndicale. Bref, cette étude tente de dégager les grandes caractéristiques de la démocratie syndicale au Québec. L'intérêt porté à cet objet de recherche trouve ses sources, tout d'abord, dans l'actualité : certains syndicats oeuvrant dans le secteur de la construction sont éclaboussés par des scandales et cela entraîne une certaine méfiance de la population vis-à-vis du mouvement syndical et de sa prétention démocratique. D'un autre côté, le contexte difficile que traverse le syndicalisme depuis les années 1980 pose l'interrogation des liens qui unissent démocratie et efficacité de l'action syndicale. Grâce à un cadre théorique

interdisciplinaire et une approche critique du phénomène syndical, cette recherche ouvre la porte à une réflexion en profondeur sur les liens entre syndicalisme et démocratie.

Quatre chapitres composent ce mémoire. Le premier chapitre pose les paramètres de notre recherche : la problématique, qui assied nos questionnements, nos pistes de recherche et notre modèle d'analyse et la méthodologie de recherche comprenant le cadre théorique, les logiques explicatives utilisées, la méthode utilisée et les matériaux qui lui sont liés et finalement la posture épistémologique adoptée dans ce mémoire. Le chapitre II prend la forme d'une revue de la littérature des diverses conceptualisations de la démocratie syndicale et de la bureaucratie syndicale et vise à bien circonscrire notre objet de recherche. Il permet également de jeter les bases théoriques nécessaires aux chapitres suivants, qui sont davantage analytiques et empiriques. Le chapitre III se penche sur les facteurs exogènes régissant la démocratie syndicale. À cet égard, il prend la forme d'une genèse sociohistorique de la démocratie syndicale québécoise où sont analysées les caractéristiques particulières du rapport du syndicalisme à l'État pour chacune des phases historiques : celle du mouvement ouvrier (1818-1940), de l'institutionnalisation (1940-1960), de la Révolution tranquille (1960-1982) et de la période contemporaine (1982 à aujourd'hui). En suivant une logique explicative de type dépendance au sentier, ce chapitre vise à saisir les grandes caractéristiques et la prégnance historique du système politico-institutionnel et des dispositifs juridiques qui encadrent l'action syndicale. Toutefois, nous verrons que le contexte sociopolitique et l'évolution de la conjoncture économique viennent tempérer la force structurante de cette séquence. Le chapitre IV se concentre plutôt sur les facteurs endogènes et une logique explicative dynamique-stratégique : il prend la forme d'une analyse comparative et empirique des structures et des idéologies de la FTQ et de la CSN afin de dégager les grandes lignes

de leurs modèles démocratiques respectifs. Finalement, nous concluons ce mémoire en synthétisant notre propos en lien avec notre problématique, en dégagant ses forces et ses limites heuristiques et en élaborant de nouvelles perspectives de recherche.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODOLOGIE

1.1 Mise en contexte : les assises de l'action syndicale

La naissance du syndicalisme coïncide avec l'entrée des pays occidentaux dans l'ère du capitalisme industriel au 19^e siècle. Cet important bouleversement social, politique et économique crée un nouveau rapport au travail qui engendre la formation et le développement d'une masse ouvrière salariée confrontée à l'exclusion sociopolitique et à la misère économique (Eric J. Hobsbawm, 1962). C'est dans ce contexte que les premiers syndicats présents au Québec apparaissent clandestinement dans les années 1820. Ils sont alors des associations locales pratiquant l'action spontanée et le militantisme bénévole qui s'inscrivent dans ce que l'on nomme communément le *mouvement ouvrier*. Historiquement, ce dernier renvoie aux regroupements qui visent l'émancipation de la classe ouvrière par l'amélioration à court terme des conditions de vie et de travail des travailleuses et des travailleurs et à long terme par un changement radical — révolutionnaire ou réformiste — des structures politiques, économiques et sociales. Le mouvement ouvrier regroupe les divers partis politiques d'obédiences socialiste et communiste, les mutuelles ouvrières, les coopératives, les bourses du travail ou autres regroupements ouvriers régionaux et, évidemment, les syndicats. Le mouvement syndical n'est donc qu'une

des composantes du mouvement ouvrier : sa composante professionnelle. Contrairement aux partis politiques, les syndicats — dont les racines remontent aux corporations et aux guildes — sont des entités qui organisent les ouvrières et ouvriers sur une base professionnelle, c'est-à-dire par métiers (Jean Sagnes, 1995). Son action revendicative se situe en premier lieu dans l'entreprise.

Malgré son héritage corporatiste — un vestige de l'époque féodale —, le syndicalisme s'inscrit dans le mouvement ouvrier par sa propension à sortir la classe ouvrière de l'exclusion. Pour y arriver, les diverses organisations ouvrières ne peuvent miser sur l'appui de la classe politique ou sur l'existence d'un cadre juridique concédant des droits collectifs au prolétariat. Elles doivent alors faire appel à l'action collective et à l'implication directe des membres afin de bâtir un rapport de force ouvrier face aux intérêts patronaux et aux forces politiques qui y sont subordonnées (Sagnes, 1995). L'action collective ouvrière se manifeste dans les débrayages spontanés, les occupations, les manifestations, le sabotage industriel ou le ralentissement des cadences et les fréquentes grèves qui tournent parfois à l'émeute, à la grève générale et à l'insurrection politique. Pour ce faire, l'action collective suppose un impératif démocratique, c'est-à-dire une obligation pour les organisations ouvrières de miser sur « la force du nombre » afin d'inclure les ouvrières et les ouvriers dans les processus de décisions et d'exécution des mandats. *Ipsa facto*, les caractères ouvrier et de masse du syndicalisme supposent que l'action syndicale s'inscrive dans une perspective démocratique.

Une structure démocratique participative constitue donc l'une des grandes forces et l'un des attributs ontologiques du syndicalisme en tant que mouvement social et ouvrier. En théorie, cette démocratie syndicale vise la participation des membres aux prises de décisions, à l'exécution des mandats et donc, à l'action collective : elle est la légitimité même du syndicalisme puisqu'elle s'est historiquement développée sur des

assises promouvant la démocratisation de la société par l'amélioration des conditions de vie de la classe ouvrière et par l'inclusion des travailleuses et des travailleurs dans les sphères de décisions non seulement dans l'entreprise, mais aussi au niveau politique. L'insertion des membres de la classe ouvrière dans la sphère citoyenne débute effectivement dans le syndicalisme lui-même, puisqu'il constitue l'organe de pouvoir des salarié-e-s, « [...] l'instrument de libération des travailleuses et des travailleurs » (CSN, 2000, p. 17). Le syndicalisme repose en premier lieu sur une volonté d'organiser la classe ouvrière pour acquérir des droits sociaux tout en se voulant une représentation à petite échelle d'une société démocratique et inclusive à venir.

1.2 Problématique

Notre problématique de recherche puise ses racines dans cet impératif démocratique qui est l'assise fondamentale du syndicalisme, puisqu'il s'agit à la fois d'un principe de base, d'une revendication syndicale visant la transformation de la société et d'un mode de fonctionnement interne. Or, la défense des intérêts et des conditions de travail des membres du syndicat constitue la condition première d'existence de ces regroupements. Bien qu'il ne s'agisse pas de la seule donnée en cause, il est impossible de faire complètement abstraction du rapport utilitaire qu'entretiennent les membres du syndicat avec le regroupement. Cet état de fait s'avère encore plus véridique depuis l'institutionnalisation du syndicalisme au tournant des années 1940, comme nous le verrons dans le chapitre III. Cette nécessaire efficacité de l'organisation syndicale entre-t-elle toujours en concordance avec l'impératif démocratique ? Le fondement de l'action syndicale est double : l'exigence de démocratie et la nécessaire efficacité de l'organisation en matière de représentation des intérêts des membres. Ce mémoire se penche sur l'interaction entre ces deux logiques afin de comprendre l'évolution récente des fonctionnements syndicaux.

1.2.1 Une prétention démocratique remise en question

Les déclarations de principes, les statuts, les discours des chef-fe-s syndicaux sont unanimes : les organisations syndicales possèdent un mode de fonctionnement démocratique et elles se perçoivent comme des vectrices de démocratisation des sociétés. Peu importe l'organisation syndicale, la référence à la démocratie est incontournable. Les syndicalistes justifient l'action syndicale, le certain pouvoir que possèdent les organisations syndicales dans l'entreprise ainsi que leurs prises de position politique par cet impératif démocratique. Malgré cette prétention que l'on retrouve dans les discours officiels, le mouvement syndical québécois fait l'objet de nombreuses critiques dans l'espace public en ce qui concerne sa viabilité ou même son existence. Le monde patronal est souvent à l'origine de ces attaques. Par exemple, plusieurs notes économiques, lettres d'opinions ou articles¹ provenant de *l'Institut économique de Montréal* remettent en question la démocratie syndicale, puisque l'adhésion collective d'un milieu de travail à un syndicat ne respecterait pas la liberté individuelle d'un ou d'une salarié-e de ne pas être syndiqué-e. Évidemment, cette critique est motivée par des considérations idéologiques et stratégiques. En raison de son importante représentation numérique, le syndicalisme québécois est perçu par le patronat comme un adversaire plus coriace qu'ailleurs sur le continent nord-américain.

Le monde patronal n'est toutefois pas seul à s'opposer à la prétention démocratique des syndicats. Plusieurs chercheur-e-s remettent en question ce postulat discursif. Le politologue Jean-Marc Pionte (1998) considère que la stratégie partenariale adoptée par les organisations syndicales québécoises depuis les années 1980 nuit à leur

¹ Des exemples: *Le modèle de syndicalisation québécois: une anomalie à corriger* (Louis Fortin, Michel Kelly-Gagnon, 2011); *Vote au scrutin secret: le travailleur d'abord* (Michel Kelly-Gagnon, 2009); *Pour un syndicalisme plus démocratique* (Marcel Boyer, 2009); *Une liberté bafouée* (Nathalie Elgrably-Lévy, 2006).

expression démocratique. L'exemple du soutien à la politique du déficit zéro de Lucien Bouchard par les dirigeants syndicaux — malgré l'absence de mandat allant en ce sens — exprime bien, pour Piotte, cet état de fait. Plusieurs chercheur-e-s du Canada anglais expriment d'ailleurs des réserves quant à l'expression de la démocratie dans les syndicats canadiens. Pour Stephanie Ross (2008), le *syndicalisme social* pratiqué par plusieurs syndicats canadiens n'est pas un gage de réelle démocratie interne. La chercheuse considère que la grande priorité syndicale des prochaines années sera de démocratiser les structures afin de favoriser une plus grande participation des membres de la base. David Camfield (2011) poursuit dans cette voie et avance l'idée que le mouvement syndical souffre d'un manque de démocratie qui annihile sa capacité de mobilisation en réduisant son efficacité en matière de défense des intérêts des membres et de promotion d'un projet de société alternatif. Finalement, Chris Hurl (2009) considère que le manque de démocratie interne à la Fédération du travail de Colombie-Britannique — et le trop grand pouvoir dont elle dispose sur ses affiliés — est à la source de l'échec du mouvement de grève dans le secteur hospitalier de cette province en 2004.

Les critiques émergent ainsi de divers milieux : tant du côté patronal, que du côté des chercheur-e-s en sciences sociales ou des intervenant-e-s syndicaux, actuel-e-s ou non, un questionnement émerge sur le caractère démocratique des organisations syndicales. Le positionnement critique à la fois des partisan-e-s et des adversaires du syndicalisme indique clairement l'intérêt de notre recherche visant à expliquer les facteurs qui influencent la démocratie syndicale et son évolution contemporaine. Bref, notre problématique repose sur les rapports souvent tendus entre syndicalisme et démocratie.

1.2.2 Questions de recherche

Afin d'approfondir cette réflexion problématique, nous posons la question générale de recherche suivante : *Quelles sont les grandes approches conceptuelles et théoriques qui discutent du concept de démocratie syndicale et en quoi se distinguent-elles les unes par rapport aux autres?* Ce questionnement d'ordre théorique vise la mise en débat de la littérature sociologique et politologique en matière de démocratie syndicale. Il s'agira d'aborder la construction théorique de ce concept, de dégager les manières de le théoriser en comparant la validité et les limites de différentes conceptualisations. Ces corpus critiques permettront une mise en tension des points de vue sur la démocratie syndicale et ils feront également l'objet d'une synthèse visant à encadrer le regard théorique que ce mémoire posera sur l'analyse de sa matérialisation empirique au Québec.

D'un questionnement d'ordre essentiellement théorique, nous irons ensuite sur le terrain empirique en posant une deuxième question générale : *Quel état des lieux peut-on dresser en matière de démocratie syndicale au Québec depuis la Révolution tranquille?* Nous chercherons ainsi à identifier les principales caractéristiques et les spécificités du modèle démocratique syndical québécois, mais aussi à analyser ses possibles transformations au cours de l'histoire récente. En effet, la Révolution tranquille instaure une nouvelle dynamique dans le mouvement syndical : il s'agit d'une période d'expansion du syndicalisme au plan du *membership* ainsi qu'une période de radicalisation idéologique (Rouillard, 1989). Le processus d'institutionnalisation qui débute dans les années 1940 s'accroît lors de cette période historique où de nombreux organismes consultatifs auxquels sont invitées les organisations syndicales sont mis en place. La participation institutionnelle du syndicalisme gagne du terrain et il est reconnu comme un acteur majeur dans le Québec post-duplessiste, malgré sa posture contestataire du moment (Mona-Josée Gagnon, 1991). Bref, nous cherchons à comprendre les aménagements que les

syndicats se sont donnés depuis la Révolution tranquille pour répondre à une double contrainte, c'est-à-dire le rapport problématique qu'entretiennent l'impératif démocratique et la nécessaire efficacité de l'organisation.

Les organisations syndicales n'évoluent pas en vase clos; elles subissent nécessairement l'influence du contexte social et des institutions normatives qui les encadrent. Cela est d'autant plus vrai depuis que le syndicalisme est reconnu par les institutions politiques comme étant un acteur majeur de notre société et qu'il jouit à cet égard de certains privilèges. La démocratie syndicale et les divers fonctionnements internes ne reposent pas uniquement sur une volonté d'orienter l'organisation vers un but particulier; la situation sociale, politique et juridique spécifique au Québec encadre et influence inévitablement la démocratie syndicale. Voilà pourquoi il nous semble opportun de questionner la portée de cet encadrement et de poser la question suivante : *Dans quelle mesure le contexte sociopolitique et institutionnel québécois influence-t-il le fonctionnement interne des organisations syndicales?* Nous chercherons donc à savoir en quoi le modèle de démocratie syndicale québécois est lié au modèle social, institutionnel et politique qui est en vigueur au Québec. Cette question explore le rapport du syndicalisme à l'État, mais aussi les liens existants entre le syndicalisme et la société civile, d'une part, et avec le capital, d'autre part.

Toutefois, il y a lieu de se demander si les facteurs exogènes peuvent expliquer à eux seuls le type de démocratie syndicale. La question se pose avec encore plus d'acuité

pour une société telle que le Québec où prévaut le pluralisme syndical². Ainsi, il nous semble important de nous questionner sur les différences organisationnelles dans un contexte de pluralisme syndical : *dans quelle mesure la culture interne propre à une organisation syndicale influe-t-elle sur son fonctionnement démocratique?* Il s'agit ici d'explorer différentes dimensions internes des organisations syndicales — les structures et l'idéologie — afin d'analyser l'importance de cette influence. Nous prendrons les deux plus importantes centrales syndicales — la FTQ et la CSN — à titre d'exemples, de modèles illustratifs et comparatifs³. Ce choix repose sur le fait qu'il s'agit des deux seules organisations syndicales représentatives de tous les secteurs d'activités économiques et qu'elles sont de traditions historico-organisationnelles différentes.

1.2.3 Les pistes de recherche

Plusieurs facteurs sont à prendre en compte pour appréhender l'objet de la démocratie syndicale. Notre hypothèse générale vise à expliquer l'état de la démocratie syndicale au Québec à l'aide de deux logiques animant le syndicalisme par un mouvement transhistorique et dialectique : une *logique endogène* et une *logique exogène*. Cette dernière réfère aux facteurs extérieurs au mouvement syndical qui influencent, encadrent et contraignent l'action syndicale. C'est le cas, notamment, de la culture sociopolitique québécoise ainsi que du contexte économique dans lequel baigne le

² Unique en Amérique du Nord, le pluralisme syndical québécois s'organise autour de deux grandes traditions historico-organisationnelles : le syndicalisme national, avec la CSN, la CSQ et la CSD et le syndicalisme international ou nord-américain avec la FTQ. Plusieurs organisations syndicales indépendantes (non-affiliées à une centrale) importantes qui émergent à partir des années 1970, viennent compléter le portrait d'ensemble du monde syndical québécois. Et notamment : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ, ex-CSN), la Fédération interprofessionnelle de la santé (FIQ, ex-CSN), la Fédération autonome de l'éducation (FAE, ex-CSQ), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (« International », ex-FTQ) et le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ, ex-CSN). Le syndicalisme « indépendant » regroupe environ le quart des syndiqué-e-s du Québec.

³ Il ne s'agit pas ici d'études de cas à proprement parler comme nous l'expliciterons dans la section portant sur la méthodologie.

syndicalisme. Quant à la logique endogène, elle regroupe l'ensemble des facteurs internes des syndicats et qui ont un impact sur qualité régie démocratique. Une étude de la démocratie syndicale doit effectivement considérer ces deux dimensions — complémentaires plutôt qu'antagonistes — en raison de l'influence qu'ils exercent sur la pratique du syndicalisme par rapport au devoir d'efficacité de ces organisations. L'un des principaux aspects de notre mémoire consiste à analyser l'interaction de ces deux axes qui répondent à des schèmes analytiques différents : la dimension exogène regroupe des facteurs contextuels et causals, alors que la dimension endogène réfère à des facteurs internes davantage dynamiques, évolutifs. Précisons tout de suite que ces deux logiques ne s'appréhendent pas de la même façon aux plans méthodologique et analytique, point sur lequel nous reviendrons.

Plus spécifiquement, nous considérons que ce sont les rapports qu'entretient le mouvement syndical avec l'État, la société civile et le capital qui régissent le syndicalisme d'un point de vue exogène. Le répertoire des moyens d'action dont il use pour faire entendre sa voix et défendre les intérêts de ses membres est ainsi à mettre en lien avec les interactions des organisations syndicales et des acteurs sus mentionnés. À cet égard, nous mobilisons un phénomène sociohistorique bien précis pour étayer cette piste de recherche : *l'institutionnalisation* du mouvement syndical. Celui-ci réfère tout d'abord à l'encadrement juridique du syndicalisme et à sa reconnaissance comme acteur de la société dans le cadre du système de production fordiste caractérisant l'époque des Trente glorieuses (1945-1975). Comme le souligne Noémie Delisle (2009), ce modèle est aujourd'hui en crise et l'individualisation du rapport salarial qui en découle entre en contradiction avec les impératifs de l'action collective syndicale et transforme les formes de la conflictualité dans les milieux de travail.

D'autre part, nous mobilisons également la notion de « dimension endogène », c'est-à-dire un champ de forces agaçant les dispositifs idéologiques et structureaux des syndicats ainsi que le processus décisionnel qu'ils mettent en place. Cette logique se veut davantage dynamique que la logique exogène, puisque les choix des acteurs syndicaux (élu-e-s, salarié-e-s, base militante, membres) y sont bien plus déterminants. Nous posons comme piste de recherche que les structures syndicales tendent à laisser de moins en moins de place à l'expression d'une démocratie de type participative où la base syndicale garde le contrôle de l'agenda, au profit d'un fonctionnement syndical centralisé basé sur la représentativité ainsi que sur l'expertise professionnelle pour faire face à l'État-employeur et aux organisations patronales. Cette dernière est évidemment à mettre en lien avec un phénomène sociohistorique qui sera au cœur de notre démarche analytique : la *professionnalisation* de l'action syndicale au Québec qu'il est possible d'observer depuis les années 1970 (Langlois, 2007) et que nous croyons liée et en partie déterminée par le processus d'institutionnalisation du syndicalisme. Le besoin d'efficacité lors des négociations aurait commandé au syndicalisme la nécessité de se prémunir d'un salariat professionnel possédant une expertise précise afin d'établir des échanges suffisamment efficaces avec des opposants plus qu'influents : l'État-employeur et les entreprises dont les moyens financiers ne sont pas négligeables. À cette heure, ces professionnel-le-s jouissent toutefois d'une relative autonomie d'action dans les organisations syndicales; certaines décisions qui relèvent en principe des structures politiques sont aujourd'hui accaparées par les structures administratives dans lesquelles ces acteurs opèrent (Turmel et *al*, 2010). Or, les fonctionnements démocratiques internes varient d'une organisation syndicale à l'autre, malgré le fait qu'elles partagent un même contexte national. Nous pouvons donc présumer qu'en raison de leur culture syndicale interne, la divergence de leurs structures et de leurs idéologies, les organisations syndicales CSN et FTQ

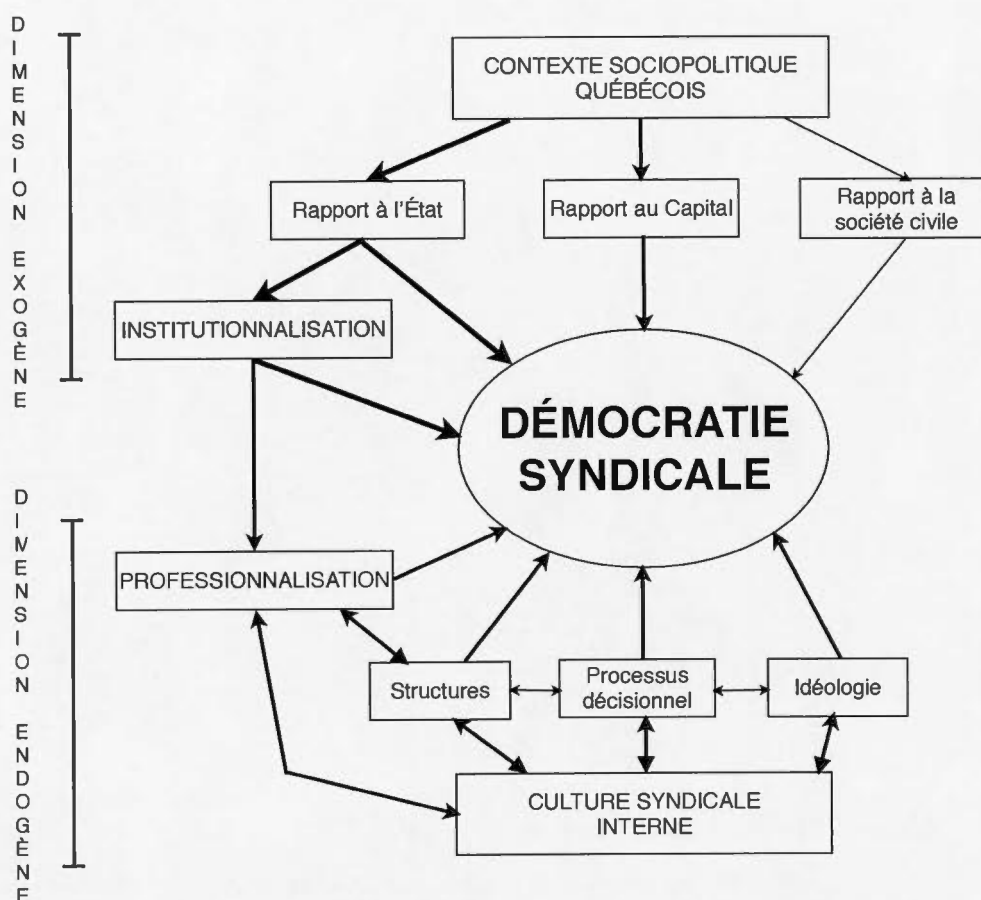
développeront chacune un modèle de fonctionnement démocratique spécifique et que la professionnalisation de l'action syndicale ne s'y matérialisera pas de la même façon.

Il est important de souligner que les pistes de recherches mentionnées précédemment et la démarche analytique de ce mémoire s'appuient sur un postulat important : la nature éminemment contradictoire du syndicalisme. L'action syndicale repose sur deux dimensions ayant leur propre socle de légitimité et qui s'opposent quant aux moyens employés et aux buts visés. D'un côté, le syndicalisme fait sienne la propension à faire participer les membres à la vie syndicale à l'intérieur d'un fonctionnement qui se réclame de la démocratie (*dimension de la démocratie*). D'autre part, les organisations syndicales se fixent comme principal objectif de défendre les intérêts de leurs membres, puisqu'il s'agit là du rôle qui leur est légalement attribué (*dimension de l'efficacité*). Devant lutter contre de puissantes corporations, les organisations syndicales recherchent la rapidité d'exécution et l'expertise; elles doivent suivre le modèle d'organisation corporative afin de pouvoir gagner sur ce terrain. La participation des membres est donc loin d'être une priorité dans un contexte où la défense des intérêts des membres nécessite une efficacité maximale de la part des organisations, délaissant alors la voie démocratique, plus longue et fastidieuse (Rolande Pinard, 2000).

1.2.4 Un modèle d'analyse schématisé

Ce schéma vise à illustrer notre modèle d'analyse, afin de l'accorder à nos pistes de recherche qui se veulent ouvertes, flexibles et pouvant susciter le débat. L'on y trouve les variables et facteurs présentés dans nos pistes de recherche et qui concourent à la détermination de la démocratie syndicale. Il s'agit d'un modèle généraliste donnant un aperçu large et pouvant s'appliquer à diverses organisations syndicales.

Figure 1 : Schéma du modèle d'analyse de la démocratie syndicale



Les flèches à sens unique représentent des relations causales alors que les flèches à double sens indiquent une relation dynamique et en mouvement; les deux catégories se nourrissent alors l'une de l'autre. Plus ces flèches possèdent un trait large, plus la portée de la relation entre les deux catégories est forte.

Voyons maintenant les relations qu'entretiennent entre elles les catégories factuelles exogènes. Tout d'abord, le contexte sociopolitique québécois influence sur les rapports qu'entretient le syndicalisme avec des acteurs sociaux tels que le capital (influence intermédiaire), la société civile (faible influence) et l'État (forte influence). Ces

rapports vont ensuite agir directement sur le fonctionnement démocratique interne des organisations syndicales. Il est à noter que la flèche en partance de la catégorie « rapport à l'État » est plus large que celles des deux autres types de rapports; l'influence du rapport à l'État est plus déterminante en matière de démocratie syndicale au Québec, comme le démontre sa portée causale sur un phénomène : l'institutionnalisation. Ce dernier agit directement et avec une grande portée sur la démocratie syndicale, mais également sur un phénomène qui se matérialise à l'intérieur des organisations syndicales et qui possède un grand impact sur les fonctionnements internes : la professionnalisation. Bref, le rapport du syndicalisme à la société civile influe peu sur notre objet de recherche, le rapport au capital y agit de manière modérée, alors que le rapport à l'État et l'institutionnalisation influent plutôt de manière prépondérante. Cela se reflètera par l'importance analytique accordée à ces deux facteurs dans le chapitre III de ce mémoire.

En ce qui a trait à la logique endogène, nous pouvons constater que la majorité des flèches est à double sens, ce qui laisse supposer que les relations entre les facteurs internes sont davantage dynamiques que causales. À cet égard, la culture syndicale interne⁴ est elle-même en relation de réciprocité avec les structures, l'idéologie et le processus décisionnel; elle imprègne fortement ces dernières catégories, mais elle est également perméable à leur influence. Tout en s'influençant mutuellement, les catégories endogènes entretiennent des relations réciproques avec le phénomène de la professionnalisation de l'action syndicale. L'ensemble de ces relations exercent entre elles et sur la démocratie syndicale une influence intermédiaire, sujette à être plus ou

⁴ Nous considérons que la « culture syndicale interne » constitue une logique dynamique et en mouvement, un dispositif qui chapeaute les orientations et les fonctionnements internes d'une organisation tout en évoluant au fil du temps. Elle est animée par les racines — historiques, organisationnelles et idéologiques — qui ont marqué la naissance d'une organisation, par ses traditions, son évolution historique, par les caractéristiques sociologiques du ou des groupes syndiqués et du ou des secteurs d'activités économiques où l'organisation est présente. Évidemment, la notion d'identité est au coeur de la culture interne d'une organisation.

moins prégnante selon les organisations syndicales. Il est important de noter que malgré l'absence de flèches dans le schéma allant en ce sens, la culture d'une organisation syndicale n'est pas que l'unique résultat des acteurs internes. Ce constat peut être étendu à l'idéologie d'une organisation syndicale, puisque cette dernière ne constitue pas uniquement le reflet de la culture interne, des structures ou des libres choix des acteurs syndicaux, mais aussi celui d'un contexte de régulation d'ordre sociétal⁵.

1.3 Méthodologie de la recherche

Afin d'en arriver à bien analyser les diverses facettes que comporte notre problématique, notre démarche méthodologique se veut souple et atypique; elle ne s'inscrit pas dans une école méthodologique particulière et elle ne se conforme pas à un cadre réglementaire strict et sans appel. En cela, son esprit s'inspire du manifeste de Charles W. Mills (1959) en faveur d'une méthodologie dégagée de toute forme de contrainte bureaucratique et institutionnelle :

Soyez un bon ouvrier : évitez les procédures trop rigides. Chercher surtout à développer et à exploiter l'imagination sociologique. Évitez le fétichisme de la méthode et de la technique. Travaillez à la réhabilitation de l'artisan intellectuel, dans toute sa simplicité ; soyez-en un vous-même. Que chaque homme fasse sa méthodologie pour son propre compte ; que chacun fasse sa propre théorie ; que la théorie et la méthode se pratiquent comme un véritable métier. Défendez le primat de l'intellectuel isolé ; lutez contre la domination des équipes de techniciens de recherche. Abordez pour votre propre compte les problèmes de l'homme et de la société. (p. 227)

Cette liberté d'action explicitement revendiquée s'avère nécessaire afin de saisir des logiques et des dimensions qui ne s'appréhendent pas toutes selon le même schème analytique. Ainsi, notre méthode se fonde principalement sur une recherche documentaire et un cadre théorique déployant une littérature interdisciplinaire, sur un

⁵ Nous n'avons qu'à penser à l'influence idéologique omniprésente de l'Église catholique à la CTCC ou à celle des grands syndicats nord-américains dans le cas de la FTQ et de ses prédécesseures.

modèle analytique exploratoire opérationnalisé à travers deux grandes logiques explicatives — la logique de dépendance au sentier (*path dependency*) et la logique stratégique-dynamique —, sur des matériaux provenant de diverses sources liées aux facteurs soumis à l'analyse et sur une posture épistémologique critique et interprétative. Notre méthode pose un regard résolument macrosociologique sur certains aspects de notre objet de recherche, notamment sur les facteurs de type exogène agissant sur la démocratie syndicale. D'autres aspects liés principalement à la dimension endogène nécessiteront plutôt un point de vue mésosociologique⁶. Il ne sera pas question ici de trouver des micro-résultats chiffrés suite à une analyse de terrain fouillée et circonscrite, mais plutôt d'ouvrir des perspectives théoriques jusque-là inédites quant à l'étude de la démocratie syndicale au Québec.

1.3.1 Cadre théorique

Afin de répondre à nos questionnements, nous mobilisons un cadre théorique interdisciplinaire qui prendra forme dans le chapitre II. Celui-ci évite la ghettoïsation du savoir en chapelles ultraspecialisées et le piège de la désincarnation de l'objet (François Buton, 2009). Son caractère hétérogène nous permet d'appréhender notre objet sous diverses dimensions et avec deux logiques analytico-explicatives distinctes, ce qui répond à notre intention de poser un regard large sur notre objet d'étude. Il sera alors question d'examiner différentes approches conceptuelles en matière de démocratie syndicale, de les mettre en dialogue et d'examiner leurs aspects contradictoires et complémentaires pour juger de leur potentiel épistémique. Il s'agit ici de repérer les possibles indicateurs et facteurs pouvant évaluer le caractère démocratique d'une organisation, afin d'explorer des pistes de réflexions et de

⁶ Dans le cas qui nous intéresse, le point de vue mésosociologique signifie l'adoption d'un regard analytique se déployant au niveau des deux organisations syndicales choisies à titre d'exemples illustratifs — la FTQ et la CSN — mais sans entrer dans la logique microsociologique propre à une étude de cas précise.

réponses en lien avec notre premier questionnaire général. De plus, cette mobilisation théorique servira de cadre à l'analyse empirique déployée dans les deux chapitres suivants qui eux, tenteront de répondre à notre deuxième questionnaire général et à ses ramifications spécifiques.

Notre revue de littérature en matière de démocratie et de bureaucratie syndicale que nous développerons dans le chapitre II effectue un survol de diverses conceptualisations de ces deux notions. Mentionnons ici l'importance des études essentiellement empiriques de la démocratie syndicale issues de la science politique et de la sociologie états-unienne et britannique des années 1950 à 1970. Certains travaux politologiques adoptent un point de vue très formel et misent sur l'étude des écrits constitutionnels des syndicats (A. H. Cook, 1963) ou bien rapprochent le fonctionnement des organisations syndicales avec celui des partis politiques ou des gouvernements (Lipset, 1960). D'autres misent plutôt sur une approche qui se rapproche davantage de la sociologie des organisations en analysant la distribution du pouvoir dans la structure syndicale et en explorant la capacité de former des groupes d'opposition (Seymour Martin, 1968; J. David Edelstein, 1967). Certains travaux tracent un parallèle entre la vitalité de la démocratie syndicale et la qualité de la participation de la base syndicale, en liant celle-ci au radicalisme idéologique avec des exemples états-unien (Margaret Levi et al, 2009; Judith Stepan-Norris, 1997), français (Jean-Michel Denis, 2011), canadien (David Camfield, 2011; Stephanie Ross, 2008) et indien (E. A. Ramaswamy, 1976). À l'inverse, les travaux de Kim Voss (2010) lient la démocratie syndicale à la démocratie économique et non pas à un fonctionnement interne; pour ceux-ci c'est la possibilité pour les salarié-e-s d'avoir accès à la négociation collective par la médiation d'un syndicat qui permet la démocratisation d'une société. Finalement, nous aborderons la littérature néo-

institutionnaliste sur le syndicalisme (Bernhard Ebbinghaus et Jelle Visser, 1999) en lien avec la notion de dépendance au sentier.

Quant au phénomène de bureaucratisation de l'appareil syndical, impossible de passer à côté des contributions philo-politiques de Cornélius Castoriadis (1959) et de Claude Lefort (1979) qui s'inscrivent dans une approche marxiste critique en considérant ce phénomène comme étant le résultat d'une logique bureaucratique systémique inhérente au capitalisme et au socialisme soviétique. L'approche stratégique de Michel Crozier (1963) permet de porter un regard interne sur la bureaucratisation d'une organisation en la considérant comme productrice de dysfonctionnements; elle porte atteinte à l'efficacité et à l'innovation. Des analyses néo-marxistes plus récentes (Camfield, 2013; J-M Denis, 2011) démontrent la complexité de ce phénomène et son caractère essentiellement dialectique — la bureaucratie syndicale étant à la fois un produit du contexte exogène dans lequel il s'inscrit et de rapports endogènes propres au fonctionnement interne des organisations. L'approche sociohistorique de Rolande Pinard (2000 et 2008) permet de saisir les grandes phases de la bureaucratisation du syndicalisme en lien avec la transformation du capitalisme et de la structure des entreprises. Finalement, des approches sociologiques classiques telles que la théorie du pouvoir et de la rationalité de Max Weber (1921), la « loi » d'airain de l'oligarchie de Roberto Michels (1911) et la théorie du pouvoir symbolique de Pierre Bourdieu (1984) seront mobilisées pour rendre compte des impacts de la bureaucratisation sur la démocratie syndicale. Il va sans dire que le matériau soumis à l'étude dans le chapitre II est de la documentation de nature scientifique et théorique, bien que certains travaux comportent une bonne part d'analyse empirique.

1.3.2 Logiques explicatives utilisées

Deux logiques explicatives distinctes animent notre démarche analytique : la logique de la dépendance au sentier et la logique stratégique-dynamique. La première se

déployera principalement dans l'analyse des rapports à l'État, au capital et à la société civile du syndicalisme québécoise dans une perspective sociohistorique (chapitre III), alors que la seconde s'attardera à l'analyse de l'influence des structures, des dispositifs de professionnalisation et des idéologies sur le fonctionnement démocratique de la FTQ et de la CSN (chapitre IV).

La notion de dépendance au sentier provient de la discipline économique. Elle fut mobilisée par des chercheurs tels que P. David ou B. Arthur dans le domaine des analyses des innovations et des changements technologiques dans les années 1980. La notion prend de l'expansion dans les champs de l'économie historique et de l'économie institutionnelle avec Douglas C. North (1990) qui la mobilise à titre de concept central dans sa théorie des changements institutionnels. Selon North, les acteurs impliqués dans les changements institutionnels possèdent une rationalité limitée qui les pousse à calculer les risques de « coûts de transaction », ce qui entraîne des changements encadrés et délimités par les pratiques déjà en vigueur et par des influences exogènes aux institutions. La science politique développe ensuite cette notion à travers, entre autres, les travaux d'analyse des changements dans les politiques publiques de Peter Hall (1993) liés au passage d'un paradigme keynésien à un paradigme monétariste et néolibéral et surtout avec ceux de Paul Pierson (1993 et 2000) qui formaliseront et préciseront cette notion de dépendance au sentier en lien, notamment, avec la notion d'auto-renforcement (« increasing returns »). Pierson insiste sur l'importance de cette dernière dans la logique de dépendance au sentier :

En plus de souligner les processus causaux particuliers qui génèrent ou maintiennent des réactions positives, les arguments d'auto-renforcement vont également s'intéresser aux hypothèses explicitement basées sur le temps et la séquence [des événements]. Sous des conditions propices à la dépendance au sentier, le même événement (par exemple, un choc exogène comme une récession ou une guerre) pourrait avoir un effet différent selon sa position particulière dans une séquence d'événements. [...] Ceci souligne la signification théorique plus large des arguments de la dépendance au

sentier : ils peuvent aider les politologues à penser plus clairement et explicitement le rôle du temps et de l'histoire en analyse sociale. (p. 264)⁷

Pierson émet toutefois une mise en garde : de nombreuses interprétations et utilisations de ce concept le réifie en le dé-complexifiant et en l'assimilant à une forme de déterminisme figé. Cela doit être à tout prix évité afin de préserver sa valeur conceptuelle et épistémique.

Au cours de nos recherches, nous avons découvert qu'aucune étude portant sur la démocratie syndicale n'utilise formellement cette conception. Toutefois, Bernhard Ebbinghaus et Jelle Visser (1999) font usage explicitement de la logique de la dépendance au sentier pour expliquer les variations des effectifs syndicaux de divers pays européens entre 1950 et 1995. Cette période historique est divisée en deux sous périodes — 1950-1975 et 1975-1995 — possédant chacune leurs particularités et entraînant des défis conjoncturels posés aux organisations syndicales. Or, ces défis s'accompagnent « d'un héritage de contextes institutionnels qui reflète les choix, succès et erreurs du passé » et qui « [...] structure les conditions sous lesquelles les acteurs collectifs tels que les syndicats agissent » (p. 155). Cela amène les auteur-e-s à conclure que les choix stratégiques des acteurs syndicaux sont en grande partie déterminés par ces impératifs institutionnels exogènes. Il y a lieu de poser la question à savoir si cette logique explicative s'applique à certains facteurs concourant à la structuration de la démocratie syndicale. Et nous sommes d'avis qu'en ce qui concerne les facteurs relevant de la dimension exogène, il est approprié de les utiliser en lien avec une démarche sociohistorique afin de repérer à la fois l'évolution des

⁷ Traduction libre : « In addition to highlighting particular causal processes that generate or sustain positive feedback, increasing returns arguments also direct attention to hypotheses explicitly based on timing and sequence. Under conditions conducive to path dependence, the same event (e.g., an exogenous shock such as depression or war) may have a different effect depending on when in a sequence of events it occurs.[...] This highlights the broader theoretical significance of path dependence arguments : They can help political scientists think more clearly and explicitly about the role of time, and history, in social analysis. »

principales caractéristiques du modèle de démocratie syndicale au Québec et le rôle joué par des facteurs exogènes dans sa régulation.

La dépendance au sentier fait toutefois l'objet de sérieuses critiques quant à sa portée explicative par rapport, notamment, à l'évolution des politiques publiques des États occidentaux. Selon les politologues Giulano Bonoli et Bruno Palier (1999), la littérature néo-institutionnelle conclut que les fonctions et les missions de l'État-Providence ont été sauvegardées malgré l'avènement du néolibéralisme. Selon Bonoli et Palier, cette perspective est forcément limitée puisque « [s]ouvent, derrière une stabilité de surface, des changements fondamentaux ont été adoptés. Souvent ce type de changement [dans les politiques sociales] ne comporte pas des modifications directes des paramètres qui définissent un programme de protection sociale, mais a pour effet un changement des rapports de pouvoir entre les différents acteurs et groupes d'intérêt qui gravitent autour d'un programme donné » (p. 408). Nous retrouvons cette perspective critique dans les travaux de Connolly, Marino et Lucio (2014) qui analysent de manière comparative les stratégies syndicales en matière de travail migrant en Espagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Ces derniers ont « [...] observé que les différentes réponses au phénomène migratoire reflètent jusqu'à un certain point les différents contextes régulateurs et impliquent un degré de dépendance au sentier; mais que, [d'autre part], les syndicats possèdent un rôle actif dans le développement de leurs stratégies »⁸. Ces stratégies syndicales en partie émancipées du contexte politico-institutionnel et économique d'une situation nationale donnée, répondent à des facteurs internes tels que la structuration organisationnelle de l'entité syndicale, ainsi qu'à ses héritages historiques, culturels et identitaires spécifiques et s'éloigne donc en partie, de la logique de la dépendance au sentier.

⁸ Traduction libre: « We have observed that different responses to migration to a certain extent reflect the different regulatory contexts and involve a degree of path-dependency; but that unions retain an active role in developing their strategies. »

Nous sommes d'avis que certains facteurs en lien avec la démocratie syndicale — et ceux notamment qui relèvent de la dimension endogène — nécessitent une logique explicative allant au-delà de la dépendance au sentier, ou de certaines théories organisationnelles de type déterministe se rapprochant du fonctionnalisme ou du structuralisme. Avec prudence, il va sans dire, nous qualifions cette deuxième logique de *dynamique-stratégique*; elle implique des rapports dynamiques et de réciprocité entre diverses structures, idéologies, processus décisionnels, cultures et identités internes. Ces aspects internes de l'organisation syndicale évoluent conjointement au travers de ce que l'on pourrait nommer une « toile rhizomique » où des groupes d'acteurs entretiennent des rapports pouvant se décliner jusqu'à l'intersubjectivisme et l'interactionnisme. Ils relèvent ainsi d'un niveau davantage mésosociologique voire même microsociologique, dans le cas, par exemple, des processus décisionnels (qui ne sont pas sujets à étude dans le mémoire). D'autre part, nous nous inspirons de la « marge de liberté » dont disposent les acteurs sociaux dans l'analyse stratégique des systèmes d'actions concrets de Michel Crozier et de Erhard Friedberg (1977). Nous considérons que les acteurs syndicaux ne sont pas que de simples rouages d'une « horlogerie organisationnelle » pré-déterminée, mais plutôt des agents et agentes mettant de l'avant des stratégies particulières selon leur inscription dans le champ organisationnel syndical — élu-e-s, salarié-e-s, membres — et qui participent ainsi à l'évolution du fonctionnement de l'organisation. La configuration de la distribution du pouvoir à l'intérieur d'une organisation syndicale, la présence d'un « climat idéologique » favorisant ou non les débats et les diverses prises de position et la « marge de liberté » des acteurs syndicaux sont des facteurs agissant réciproquement les uns sur les autres. C'est dans cette perspective que nous analyserons l'influence des structures et des idéologies sur les modèles de fonctionnements démocratiques en vigueur à la FTQ et à la CSN dans le chapitre IV.

1.3.3 L'analyse empirique et les matériaux utilisés

Le chapitre II présente la partie théorique de notre revue de littérature alors que les chapitres III et IV constituent l'analyse empirique de notre mémoire. À cet égard, différents types de matériaux seront utilisés pour appuyer cette démarche en lien avec les deux logiques explicatives présentées ci-dessus. Nous passons en revue ici les divers matériaux utilisés dans chaque chapitre.

Le chapitre II repose sur des matériaux essentiellement théoriques. Bien qu'il soit possible de repérer des facteurs et des indicateurs de démocratie syndicale à travers la littérature scientifique, il n'en reste pas moins que ces indicateurs potentiels restent limités. Par exemple, Mona-Josée Gagnon (1994), est d'avis qu'il faut « [...] bien s'y résigner : il n'existe pas d'indicateur de militantisme sociologiquement valide » (p. 113). Cette affirmation est à nuancer; la littérature des mouvements sociaux regorge de nombreuses analyses portant sur les facteurs évaluant l'implication militante et plusieurs démarches analytiques se côtoient : la psychologie des foules, le modèle de la mobilisation des ressources ou le modèle du processus politique en sont de bons exemples (Érik Neveu, 2011). Toutefois, plusieurs obstacles empêchent, à notre avis, de calquer les indicateurs soulevés au cas québécois : les études empiriques portent généralement sur des cas de syndicats étasuniens et elles datent de quelques décennies. En ce sens, la prudence et la nuance sont de mises quant à l'utilisation de ces matériaux.

Le chapitre III constitue un survol analytique et sociohistorique de la genèse de la démocratie syndicale en lien avec l'évolution sociopolitique du syndicalisme québécois. Ce faisant, nous utilisons le langage conceptuel développé dans le chapitre II, tout en employant divers corpus scientifiques majoritairement québécois. Est ainsi mobilisée la littérature historique sur le syndicalisme québécois, car elle constitue un matériau indispensable pour bien cadrer et contextualiser notre analyse et pour

effectuer un découpage historique judicieux et pertinent. À cela, nous joignons de la documentation relevant de la science politique et de la sociologie pour comprendre les impacts du contexte sociopolitique sur les relations syndicales-étatiques, mais aussi avec la société civile. Les caractéristiques particulières de l'encadrement juridique du syndicalisme québécois sont entrevues par la littérature sociologique et celle des relations industrielles. De plus, certains ouvrages provenant de la sociologie des organisations seront mobilisés pour rendre compte des changements structurels dans le monde du travail et dans les rapports du syndicalisme au capital. Finalement, de la documentation à portée essayiste complète le tableau.

Les matériaux utilisés dans le chapitre IV seront multiples : littérature scientifique relevant de la science politique, de la sociologie et de l'histoire, documentation à portée davantage essayiste rédigée par des (ex)-militants et (ex)-militantes du mouvement syndical, observations de terrain limitées⁹ et documentation syndicale interne. La sélection des matériaux d'origine syndicale repose sur une méthode d'échantillonnage qui a une prétention davantage interprétative qu'objectiviste et systématique; elle fait appel au choix raisonné des données, c'est-à-dire en lien avec notre objet de recherche. Le but ici est de faire le portrait des grandes caractéristiques des modèles démocratiques CSN et FTQ et l'influence des facteurs endogènes (structure, idéologie, professionnalisation) sur ceux-ci et non pas l'étude minutieuse des processus décisionnels d'une instance spécifique dans une perspective

⁹ Voici les lieux et moments où des observations empiriques ont été effectuées : au Conseil général de la FTQ en février 2012, au Conseil régional FTQ Montréal Métropolitain en mars 2012, au Conseil central du Montréal Métropolitain (CSN) en mars 2012, au Conseil québécois D'UNIFOR (affilié FTQ) les 30 avril, 1er et 2 mai 2014 et durant la campagne de changement d'allégeance syndicale au Syndicat des étudiantes et étudiants employé-e-s de l'UQAM (SéTue) durant l'été et l'automne 2014. Ces observations n'ont pas fait l'objet d'une démarche systématique et précise et ces matériaux enrichiront notre perspective interprétative plutôt que de donner des indications ou résultats précis.

microsociologique¹⁰. Afin de saisir l'influence des structures sur la démocratie syndicale des deux organisations soumises à l'analyse, nous utiliserons des documents syndicaux internes tels que les *Statuts et règlements* de la CSN et les *Statuts* de la FTQ, qui expliquent les rôles, pouvoirs et prérogatives des diverses instances. De plus, nous porterons une attention particulière aux documents syndicaux qui traitent des différents services offerts par les deux centrales. Soulignons ici l'utilisation parallèle d'une littérature sociologique pour comprendre les rapports de pouvoir entre la sphère administrative (les services) et la sphère politique (les instances décisionnelles) afin de saisir, entre autres, les possibles impacts de la professionnalisation et de la bureaucratisation de ces organisations sur la démocratie syndicale.

L'étude du rôle de la dimension idéologique d'une organisation syndicale en lien avec son fonctionnement nécessite, en premier lieu, un regard sur la vision qu'elle porte sur elle-même. La *Déclaration de principes* de la CSN, le document *Mission de la FTQ* ainsi que certains manifestes syndicaux et discours présidentiels nous aideront en ce sens. L'étude de documents de propagande distribués lors de campagne de changement d'allégeance syndicale permettra également de comprendre la logique argumentative de chaque camp et de saisir leur vision de l'efficacité et de la démocratie syndicale. Du côté de la littérature scientifique, plusieurs analyses provenant de la sociologie, des relations industrielles, de l'histoire et de la science politique ont traité des idéologies à la CSN et à la FTQ durant les années 1960, 1970 et 1980. Certaines d'entre elles reposent essentiellement sur des documents syndicaux internes, tels que les rapports moraux des présidences des deux centrales, les manifestes adoptés en Congrès ou dans des instances intermédiaires, documents

¹⁰ L'étude des processus décisionnels aurait nécessité une réelle étude de terrain appuyée par des entrevues et une méthode de collecte des données rigoureuse liée à une circonscription très limitée de l'objet de recherche. Nous mettons donc de côté ce volet de l'étude de la démocratie syndicale.

faciles d'accès pouvant servir d'exemples sans nécessiter une fouille exhaustive de la documentation interne.

1.3.4 Une posture épistémologique réaliste et critique

Dans le cadre de ce mémoire, nous favorisons une démarche épistémologique relativiste en opposition à une approche épistémologique objectiviste puisque « [l]a connaissance n'est pas absolue : même si les faits sont invariables, les cadres conceptuels et théoriques, les moyens par lesquels le savoir est organisé et compris, ne peuvent être établis objectivement » (Richard Hyman, p. 8). Ce mémoire s'inscrit donc à contre-courant de la prétendue scientificité objective et de la « neutralité axiologique » mise de l'avant par Max Weber. Tout comme Jean-François Fillion (2010), nous sommes d'avis que cette neutralité peut être « considéré[e] comme un jugement éthico-politique ultimement non-neutre puisque toute connaissance de l'activité humaine peut toujours finir par favoriser les intérêts politiques d'une classe sociale ou d'une autre » (p. 8). À l'évidence, la question de la démocratie syndicale mise en lien avec des phénomènes tels que l'institutionnalisation et la professionnalisation de l'action syndicale dégage une forte connotation politique et idéologique. Ce terrain d'étude théorique nous semble d'autant politisé que nous ne nous illusionnerons pas : à la manière du réalisme ontologique tel que pratiqué par Michel Freitag, nous assumons la nature éthico-politique de l'objet étudié. Cela ne signifie pas pour autant que notre posture soit éditoriale, antiscientifique et remplie d'idées reçues :

Ainsi, le sociologue se distingue du sens commun, non pas parce qu'il formalise les étapes de la connaissance, mais parce qu'il ou elle affûte son instinct sociologique — instinct virtuellement en puissance chez tout citoyen éduqué et politisé — par l'assimilation assidue de connaissances comprenant l'héritage de la tradition sociologique, la rigueur méthodologique et conceptuelle, puis surtout la possibilité matérielle d'avoir du temps à consacrer à ses recherches, espace-temps privilégié que désigne Bourdieu avec la notion de *skholè* [...]. (Fillion, 2010, p. 5-6)

Contrairement à certains courants sociologiques se rapprochant de la philosophie et de l'économie politique libérales considérant l'individu comme un acteur rationnel façonnant son environnement en fonction de calculs coûts/bénéfices, nous optons plutôt pour le point de vue reconnaissant les structures normatives symboliques chapeautant et encadrant la praxis des individus. Dans la lignée de l'œuvre de Freitag, nous souhaitons que notre travail apparaisse comme « [u]ne connaissance qui soit une culture, une formation et une éducation aux réels intérêts et problèmes de la vie, de la société et de l'histoire contemporaine, et non un relais technique des processus technologiques et technocratiques qui tendent à leur dissolution » (Freitag, 1998, p. 20). Notre recherche se situe dans une perspective considérant avant tout la sociologie comme un instrument de réflexion de la société sur elle-même, sur ses fondements, ses caractéristiques, c'est-à-dire un savoir qui participe à la construction et à la transformation de la société — celle-ci n'étant pas le fait d'un ordre naturel et immuable.

CHAPITRE II

DÉMOCRATIE, BUREAUCRATIE ET SYNDICALISME

2.1 Conceptualisations de la démocratie syndicale : portée et limites

En tant que concept éminemment polysémique, la démocratie revêt de nombreux sens. C'est ce qui fait dire à Claude Lefort (1971) que « [l]e concept de démocratie est si ancien, appliqué à des régimes si variés, et, de nos jours, si communément revendiqué pour couvrir des politiques diverses, voire antagonistes, qu'il décourage souvent une pensée quelque peu soucieuse de rigueur » (p. 323). Évidemment, les acteurs syndicaux ne sont pas en reste et proclament quasi-unanimement leur profond attachement à la démocratie syndicale. Au plan de la littérature scientifique, elle fait toujours débat; il n'y a pas de consensus parmi les chercheur-e-s en sociologie et en science politique sur les éléments essentiels caractérisant la démocratie syndicale. Les critères choisis pour mesurer le caractère démocratique d'un syndicat structurent les conclusions du ou de la chercheur-e en cette matière, tout comme son attachement à une définition de la démocratie oscillant entre les pôles représentatif et participatif. Cela rend d'autant plus intéressant et nécessaire d'effectuer une revue de la littérature sur ce fait social.

Dans cette section, nous ferons un tour d'horizon des diverses théories de la démocratie syndicale. Deux approches majeures – la formelle-représentative et la radicale-participative – ainsi que deux approches complémentaires – l'institutionnelle-contextuelle et l'approche de la démocratie économique – seront présentées et mises en dialogue. Évidemment, ces catégories ne sont pas exhaustives

et certaines théories classées sous une même étiquette peuvent diverger les unes des autres à plusieurs niveaux. Nous concluons cette section en revenant sur les avantages et inconvénients des diverses approches en matière d'élaboration conceptuelle de la démocratie syndicale.

2.1.1 Approche formelle-représentative

Cette première approche regroupe des analyses provenant principalement du monde anglo-saxon durant la période des Trente glorieuses (1945-1975). De façon globale, elle considère le principe de la représentativité comme le socle de la démocratie; l'accent est mis sur l'analyse des caractéristiques du *gouvernement syndical* (« union government ») associé ici à la notion de *gouvernement responsable* développée au XIXe siècle au Royaume-Uni. Notons que cette approche regroupe à la fois des analyses optimistes véhiculant la thèse que les organisations syndicales répondent bien à ces critères et des analyses plutôt pessimistes justifiant en partie la *loi d'airain de l'oligarchie* de Roberto Michels (1911). Mentionnons finalement que les auteur-e-s ne s'entendent pas tous et toutes sur l'importance à accorder à chaque critère pour mesurer la qualité démocratique d'une entité syndicale.

Alice H. Cook (1963) considère la matérialisation de la démocratie syndicale à l'aune d'une régie interne « constitutionnalisée » permettant une représentation juste et équitable des membres par les élu-e-s. Celle-ci doit donc s'appuyer sur des intérêts communs entre membres et élu-e-s, sur la liberté d'expression la plus étendue possible et la séparation claire des pouvoirs. Cela nécessite un encadrement formel du pouvoir des directions syndicales et une possibilité pour les membres de la base d'exercer une influence sur les décisions prises par l'organisation, notamment par le biais d'élections libres et équitables ainsi que par l'utilisation du référendum. Autre élément fondamental : une politique de libre admission non discriminatoire doit

guider l'organisation syndicale en matière de recrutement. La vision de la démocratie syndicale de Cook s'appuie essentiellement sur les principes du gouvernement représentatif et responsable de Montesquieu appliqués au champ syndical. Elle considère que globalement, les syndicats étasuniens répondent positivement à ces critères.

Richard B. Freeman et James L. Medoff (1984) se rapprochent à la fois de la vision optimiste et des critères de la démocratie syndicale énoncés par Cook. Pour eux, « [l]a démocratie au sein de l'institution syndicale dépend de la mesure dans laquelle les travailleurs syndiqués ont leur mot à dire pour choisir les dirigeants et définir les politiques de l'organisation » (p. 209). Contrairement à une opinion largement répandue par les canaux médiatiques aux États-Unis et qui lie syndicalisme et corruption, le syndicalisme étasunien serait plutôt le théâtre d'une vie démocratique quasi-exemplaire. Ils considèrent que la corruption syndicale est un phénomène isolé dans le monde syndical et qui de toute façon, ne se compare en rien à l'étendue de la corruption des entreprises. Selon eux, le caractère démocratique du syndicalisme nous est démontré par la légitimité et la transparence de la très grande majorité des processus électoraux des syndicats et par le rythme de renouvellement fréquent des directions syndicales : en moyenne, la période « au pouvoir » étant de 8 ans. Il ne faut pas oublier que plusieurs lois encadrent la vie démocratique du syndicat et que le ou la syndiqué-e possède des droits que lui confère la loi Landrum-Griffin de 1959 devant être respectés par le syndicat : vote secret, élections à dates fixes, représentation équitable de tous les membres, etc. Qui plus est, la participation des syndiqué-e-s aux activités du syndicat dont les assemblées générales est satisfaisante,

selon des études avancées par les auteurs. Ceux-ci concluent que la démocratie syndicale se porte bien aux États-Unis et tout spécialement dans les sections locales¹¹.

Contrairement à Cook et au tandem Freeman-Medoff, les politologues étasuniens Seymour M. Lipset, Martin A. Trow et James S. Coleman (1956) ne considèrent pas qu'un dispositif constitutionnel garantissant les libertés fondamentales – dont des élections libres et équitables – est suffisant pour qualifier un fonctionnement syndical de démocratique. Pour eux, la loi d'airain de l'oligarchie de Michels contredit cette vision des choses, puisque les élections peuvent être gagnées par une minorité qui reproduit alors son statut oligarchique. L'angle analytique de ces chercheurs va plutôt se concentrer sur la présence ou non d'une opposition organisée à l'intérieur de l'organisation syndicale étudiée. Plus précisément, ils considèrent qu'un fonctionnement syndical démocratique se matérialise par la présence de deux courants politiques institutionnalisés où s'investissent les membres et qui sont en compétition pour l'obtention des charges électives. Quatre conditions sont nécessaires pour assurer la présence d'un tel système : la relative égalité économique entre les membres de la base et la direction syndicale, la présence de petites unités syndicales avec une bonne marge d'autonomie, un membership relativement homogène et l'organisation des membres dans des sous-groupes structurés. Selon eux, le système politique et électoral bipartite de l'ITU répond à ces critères puisqu'il permet l'existence de contrepouvoirs autonomes de la direction du syndicat. L'ITU est l'exception à la norme; son fonctionnement diffère d'avec la situation habituelle

¹¹ Mentionnons ici que l'ouvrage *Pourquoi les syndicats ?* des deux économistes se concentre en premier lieu à démontrer la pertinence économique des syndicats aux États-Unis, face à un discours patronal intransigeant.

prévalant dans les grands syndicats étasuniens où il y a présence d'un appareil syndical qui concentre le pouvoir et une masse de membres individuels atomisés¹².

De son côté, David Edelstein (1967) élabore une théorie organisationnelle se concentrant sur les structures formelles de l'organisation syndicale. Selon lui, la tenue d'élections contestées entraînant des changements fréquents de dirigeants et de dirigeantes permet à l'organisation syndicale d'éviter le piège oligarchique. La démocratie syndicale s'incarnait donc dans les syndicats où la compétition électorale est forte. À ce titre, il considère que le critère de participation des membres à la vie syndicale se résume justement à la participation électorale des militantes et militants provenant de structures locales ou régionales. Il repère plus d'une vingtaine d'indicateurs qui favorisent la compétition électorale serrée, dont une structuration organisationnelle assurant une juste répartition du pouvoir entre les paliers national, régional, professionnel et local. Cela est d'autant plus vrai que « [l]es organisations qui possèdent une plus grande autonomie locale de tout type, couplée à une plus grande autonomie à tous les niveaux "sub-nationaux" [local, régional, par branches, etc.], tendent à avoir des élections plus serrées » (p. 25)¹³.

Roderick Martin (1968) doute de la capacité explicative de l'analyse d'Edelstein, puisque ce dernier se concentre exclusivement sur le processus électoral et qu'il omet ainsi l'étude des rapports de pouvoir informels entre individus et groupes. De plus, il passe sous silence bon nombre d'enjeux et de facteurs exogènes au syndicalisme et qui importent absolument à une analyse complète de la démocratie syndicale : la culture politique nationale, le comportement étatique envers le syndicalisme,

¹² En effet, le secteur de l'imprimerie est atypique, très décentralisé, avec divers types d'employeurs et il possède un management souple qui ne requiert pas de la part des syndicats de ce secteur, un comportement rationnel et routinier ainsi qu'une structure centralisée ou bureaucratique pour la négociation collective, contrairement par exemple au rationalisme de l'industrie automobile.

¹³ Traduction libre : « Organizations with a greater local autonomy of any type, and with a greater overall autonomy at all sub-national levels, tend to have closer elections. »

l'environnement économique, l'environnement industriel et la structuration de la négociation collective, notamment. Pour le sociologue britannique, le pilier de la démocratie syndicale est la tolérance des diverses manifestations de l'opposition par celles et ceux détenant les charges électives et plus fondamentalement, la présence de diverses factions organisées et autonomes de la direction syndicale. En fait, « [l]a démocratie syndicale existe lorsque les exécutifs syndicaux sont incapables de prévenir la distribution de propagande et la mobilisation électorale de syndiqués par les factions d'opposition » (p. 207)¹⁴. Martin est d'avis que les diverses factions syndicales constituent « le sang vital de la démocratie » (p. 207)¹⁵ et que les syndicats ne peuvent se passer de contestation interne sous peine d'invalider, à son avis, toute forme de prétention démocratique. Mentionnons qu'à la différence de Lipset et al, la notion d'opposition chez Martin est très large : elle peut se manifester de manière formelle ou informelle, elle peut être unitaire ou fragmentée, diffuse ou institutionnalisée.

L'étude de la démocratie syndicale dans quatre syndicats locaux canadiens de John C. Anderson (1979) se situent dans la lignée de Martin et tout comme son prédécesseur, il opère une jonction entre les théories s'inscrivant dans un formalisme libéral et celles plus radicales faisant appel à la participation directe des syndiqué-e-s. Deux des critères d'Anderson pour juger de l'aspect démocratique s'insèrent dans la perspective formaliste : la transparence, l'ouverture et la bonne tenue du processus électoral syndical ainsi que la prise en compte des besoins et intérêts des membres par la direction. D'autre part, Anderson rejoint Edelstein et Martin en tenant compte de la structure syndicale formelle et rejoint Tannenbaum et Kahn (1958) sur l'importance de mesurer la distribution du pouvoir et du contrôle dans l'organisation. À notre avis,

¹⁴ Traduction libre : « Union democracy exists when union Executives are unable to prevent opposition factions distributing propaganda and mobilizing electoral support. »

¹⁵ Traduction libre : « Faction is the life blood of democracy [...] ».

l'indicateur primordial amené par Anderson est celui de la participation des membres à la vie syndicale et notamment à l'assemblée générale. Anderson mesure cette participation avec des données à la fois qualitatives et quantitatives et conclut que la participation des membres dans les syndicats locaux est souvent informelle (par exemple : discussions au téléphone, durant les pauses, lancement de pétitions, etc.). C'est ce qui lui fait croire « [...] qu'au lieu de concevoir la démocratie en termes structurels, il serait plus approprié de la penser comme un *processus* dynamique : le processus par lequel les membres, individuellement ou collectivement, font valoir leurs intérêts, désirs et demandes aux élu-e-s et subséquemment, les fait agir en ce sens » (p. 447)¹⁶.

En résumé, l'approche formelle-représentative de la démocratie syndicale soulève plusieurs hypothèses quant aux indicateurs permettant d'évaluer le caractère démocratique d'une organisation syndicale. Le premier type de facteurs explicatifs s'inscrit dans le courant du formalisme libéral et considère que la démocratie est possible grâce à la liberté d'expression, aux processus électoraux transparents, aux remplacements fréquents des leaders, à l'utilisation du référendum et à une politique syndicale non discriminatoire en matière de recrutement, notamment. Cook et le tandem Freeman-Medoff se limitent à ces facteurs, bien que l'ensemble des auteurs de cette approche les considère dans leur analyse. À cela s'ajoute une série de facteurs supplémentaires qui complexifie le portrait posé : la tenue d'élections contestées et serrées (Edelstein), la présence d'une opposition institutionnalisée dans un système partisan bipartite (Lipset et *al.*), une structuration démocratique où les membres contrôlent l'organisation (Martin; Anderson), la tolérance des factions et des diverses manifestations de l'opposition (Martin), la prise en compte de facteurs

¹⁶ Traduction libre : « [...] rather than conceiving of democracy in structural terms, it may be more appropriate to think of it as a dynamic process: the process by which members, individually or collectively make their interests, desires, and demands known to the leadership and subsequently have them acted upon. »

exogènes au mouvement syndical (Martin) et le processus de participation – formel et informel – des membres aux activités syndicales (Anderson). Ce dernier indicateur est au cœur de l'approche radicale-participative que nous allons maintenant aborder.

2.1.2 Approche radicale-participative

L'approche radicale-participative se distingue de l'approche formelle-représentative par son héritage idéologique faisant appel à une conception participative, voire directe, de la démocratie et d'une méfiance viscérale envers les logiques représentatives; une démocratie syndicale authentique ne peut se matérialiser qu'à travers une large utilisation des mécanismes permettant une participation maximale. Du coup, le moment électoral n'est pas considéré comme la quintessence du processus démocratique puisqu'il crée un groupe « élu » aux larges prérogatives et tendant quasi-inévitablement à concentrer les pouvoirs. En fait, « [...] l'élection est un mode de sélection des gouvernants, et non pas une modalité de gouvernement par le peuple, sens premier de démocratie » (Antoine Bevort, 2002, p. 49). L'élection relève d'une logique éminemment *méritocratique* : les termes « élection » et « élite » partagent la même racine étymologique et, concrètement parlant, les élections créent une élite politique *qui a mérité* la confiance du peuple et s'en distingue en le dépossédant de son pouvoir politique. Un parallèle peut être tracé ici avec la théorie bourdieusienne de la domination énonçant « [qu'e]n matière politique comme en matière d'art, la dépossession du plus grand nombre est corrélative, ou même consécutive, de la concentration des moyens de production proprement politiques aux mains de professionnels » (p. 217). Pour Pierre Bourdieu (1991), ces professionnel-le-s sont sélectionné-e-s par les institutions politiques suite à un « entraînement spécial » créant un « habitus du politicien » où l'individu-politicien acquiert certains traits — capacité de mener, de débattre, de convaincre, de manipuler — ce qui l'élève par rapport au peuple politiquement dépossédé.

Moins pessimiste que Bourdieu, Cornelius Castoriadis (1959) est d'avis que les organisations ouvrières devraient s'inspirer d'expériences démocratiques ayant eu cours dans l'histoire du mouvement ouvrier. Pour lui, les Conseils ouvriers hongrois qui se battaient contre les « normes » en 1956 sont à prendre en exemple, tout comme les Soviets russes de 1905 et de 1917, les Conseils d'usine en Allemagne de 1919-1920 et la Commune de Paris de 1871. Une des caractéristiques majeures qui différencie ces organisations des entités fonctionnant sur le mode de la représentation est l'application du principe de la possible révocabilité en tout temps des délégué-e-s. Ces expériences historiques émanant de la classe ouvrière « [...] ont montré la possibilité d'une organisation sociale centralisée qui, loin d'exproprier politiquement la population au profit de ses "représentants", soumet au contraire ceux-ci au contrôle permanent de leurs mandants et réalise pour la première fois dans l'histoire moderne la démocratie à l'échelle de la société entière » (p. 136). Afin de construire une « organisation révolutionnaire non-bureaucratique » authentiquement démocratique, Castoriadis met de l'avant certaines conditions indispensables à sa réalisation : l'autonomie des organismes de base, l'application de la démocratie directe partout où elle est matériellement possible et la constitution des organismes centraux décisionnels par des délégué-e-s élu-e-s et révocables en tout temps. En ce sens, Castoriadis ne considère pas que la démocratie et la centralisation sont antinomiques, pourvu que des mécanismes de redevabilité permanente empêchent le pouvoir centralisé d'agir à sa guise.

David Camfield (2011) se rapproche des thèses radicales de Castoriadis et critique l'association entre cette dernière et la logique de la représentation des intérêts : « Si nous entendons la démocratie syndicale dans une perspective bien plus substantielle, en termes de pouvoir populaire, alors la démocratie syndicale signifie davantage que des élections libres et équitables. Elle signifie le contrôle des travailleurs et des

travailleuses sur leurs organisations syndicales » (p. 45)¹⁷. C'est l'implication directe des membres dans les affaires syndicales qui peut prémunir le syndicat de la corruption ou d'un éventuel manque de transparence et d'efficacité. Alors que l'approche formelle-représentative tend à concevoir comme légitime l'exercice du pouvoir et de l'autorité par les élu-e-s, la perspective développée par Camfield tend plutôt à confier aux directions syndicales un rôle de support pour favoriser la participation de la base, un rôle de mobilisation et « d'empowerment » afin de donner aux membres les moyens de s'affirmer et de prendre des décisions. La tâche d'une direction syndicale élue relève ici d'une logique d'exécution des mandats adoptés par la base. D'autre part, il est d'avis que radicalisme, participation et démocratie vont de pair; l'élaboration et la mise en application d'actions et de moyens de pression ne peuvent avoir lieu dans un environnement syndical bureaucratique ou oligarchique où la direction mise d'abord sur la reproduction de sa position dans l'organisation.

Le lien établi entre la démocratie syndicale et le radicalisme d'une organisation syndicale – et notamment sa propension à faire grève – est partagé par Kim Voss et Rick Fantasia (2003). Ces auteur-e-s avancent que les grèves sauvages initiées aux États-Unis depuis la loi Wagner de 1935 par des groupes militants en rupture avec les establishments syndicaux, se caractérisent par un degré plus élevé de démocratie. C'est ainsi que « [...] pendant les années 1970, la direction de nombreux syndicats, parmi les plus grands, a été régulièrement défiée, entre autres, par des groupes dissidents d'ouvriers métallurgistes, de mineurs, d'ouvriers de l'industrie automobile (en particulier des ouvriers noirs), de camionneurs et d'employés de la poste » (p. 65). Des regroupements comme les *Teamsters for a Democratic Union* et les *Miners for Democracy* ont pu revigorer une démocratie en mauvaise posture dans certains grands

¹⁷ Traduction libre: « If we understand democracy in this much more substantial way, in terms of popular power, then union democracy means more than free and fair elections for unions offices. It means control by workers over their union organizations. »

syndicats étasuniens et lutter contre la corruption et l'autocratie. C'est pourquoi l'auto-organisation de luttes syndicales et de groupes autonomes (voire oppositionnels) face aux directions contribue à la démocratisation des organisations syndicales. D'ailleurs les deux vont souvent de pair.

E. A. Ramaswamy (1977) est d'avis qu'une théorie de la démocratie syndicale qui se veut comparative et applicable à plusieurs organisations de culture nationale différente doit impérativement faire de la notion de participation son indicateur central. Le sociologue nous rappelle que la situation du syndicalisme en Inde du Sud n'a rien à voir avec le syndicalisme d'affaires étasunien : il y a une non-reconnaissance du syndicalisme par les employeurs, les libérations syndicales sont inexistantes et il vit dans une précarité financière constante. La participation sera souvent le lot des membres porteurs et porteuses d'une idéologie forte; le syndicalisme est une vocation en Inde du Sud, pas une carrière. Pourtant, plusieurs théories dominantes dans ce champ d'études supposent implicitement la participation des membres, sans vérifier si c'est bien le cas empiriquement. Ramaswamy est d'avis que « les formes institutionnelles qu'elles [les théories dominantes] considèrent cruciales ne sont que des manifestations de la participation [;] sans [cette dernière], ces formes seraient des coquilles vides » (p. 470)¹⁸. Divers phénomènes favorisent l'engagement des membres : la création d'un nouveau syndicat, la présence d'organisations syndicales rivales (le pluralisme syndical et le maraudage lui étant inhérent), les grèves et surtout celles qui sont illégales (contestation du leadership). Globalement, le chercheur est d'avis que toutes les formes d'activisme sont porteuses d'une participation vivante, dont la démocratie syndicale est tributaire. Ainsi, les factions, partis, tendances, courants et même les frustrations explicitées par la délibération collective peuvent être source de participation. Il faut toutefois nuancer

¹⁸ Traduction libre: « The institutional forms which they stress as being crucial are only manifestations of participation. Without participation these forms will be mere empty shells. »

la thèse de Martin quant à la nécessaire présence de factions pour assurer la démocratie : les factions peuvent être d'ordre politico-idéologique et donc stimuler le débat politique, mais elles peuvent aussi être d'ordre affinitaire, clanique, familial ou dédiées à se partager le pouvoir¹⁹. Cette perspective tend à considérer que les syndicats dits affairistes auront plus tendance à devenir oligarchiques que les syndicats de transformation sociale animés par une base militante porteuse d'une idéologie politique de gauche. Bien que la participation soit au cœur de l'analyse de Ramaswamy, force est de constater que cette dernière offre peu d'indicateurs empiriques pour bien la saisir.

Judith Stepan-Norris (1997) s'inscrit dans une lignée similaire. Elle considère que la présence de groupes politiques extra-syndicaux permet de dynamiser la démocratie syndicale même lorsque les conditions sociologiques dans lesquelles évolue l'organisation sont difficiles. Sa démarche analytique s'appuie sur une comparaison du fonctionnement interne de l'ITU, syndicat étudié par Lipset et *al*, et du local 600 de l'*United Auto Workers* (UAW-600), une grande section locale présente dans une industrie très rationalisée et bureaucratisée qui, selon ces auteurs, ne peut être réellement démocratique. Or, elle souligne que la démocratie s'y porte très bien, en raison, notamment, de l'importance de la vie démocratique présente dans les sous-unités grâce à leur autonomie. Cette décentralisation permet l'éclosion d'une vie politique structurée par la présence de caucus politiques, dont le « progressive caucus », animé par les communistes et leurs alliés socialistes, et le « right-wing caucus », dominé par les dirigeants et dirigeantes de l'UAW et des membres de l'ACTU²⁰. La chercheuse « suggère que lorsque les factions sont basées sur des

¹⁹ En fait, le pouvoir est partagé par des factions rivales d'origine régionale voire même familiale dans plusieurs syndicats en Inde du sud. Ce constat remet en cause la généralisation du lien que fait Martin entre la présence de factions et la démocratie syndicale.

²⁰ *Association of Catholic Trade Unionists* (ACTU).

différences idéologiques, le contenu des idées qu'elles représentent est crucial pour maintenir l'intérêt et la participation des travailleurs et des travailleuses, [puisque] les factions stimulent davantage la démocratie quand elles offrent aux salarié-e-s de vrais choix qui s'accordent avec leurs intérêts » (p. 475)²¹. Ainsi, les idées progressistes, socialistes et communistes permettront de dynamiser la vie démocratique, puisqu'elles considèrent le militantisme syndical comme une vocation plutôt qu'une carrière et qu'elles amènent des remises en question de fond sur l'organisation du travail et la place des travailleurs et des travailleuses dans l'entreprise.

Margaret Levi, David Olson, Jon Agnone et Devin Kelly (2009) remettent également en question les thèses de Freeman-Medoff, de Lipset et *al* ainsi que celles de Cook, puisqu'elles tendent à juger la démocratie syndicale à l'aune des critères de la « démocratie étasunienne », contrairement à la littérature syndicale européenne qui est plus radicale. Rappelons que le système politique étasunien se caractérise par un bipartisme rigide; les partis républicain et démocrate s'échangent et monopolisent le pouvoir. Ce modèle de démocratie représentative est tout simplement insuffisant, car les droits et pouvoirs des syndiqué-e-s devraient être reconnus et institutionnalisés, dont la possibilité de révocation des dirigeants et dirigeantes. Levi et *al.* lient culture militante et structure formelle : « [u]ne culture au travail de solidarité et de militantisme est nécessaire mais insuffisante pour supporter une démocratie participative. Sans l'institutionnalisation de la démocratie, même la plus militante des cultures au travail ne sera pas en mesure d'inhiber l'oligarchie » (p. 208)²². Les exemples de l'*International Brotherhood of Teamsters* (IBT) et de l'*United Mine*

²¹ Traduction libre: « Further, I suggest that when factions are based on ideological differences, the content of the ideas that they represent is crucial for maintaining worker interest and participation. Factions are bigger boosts to democracy when they offer workers real choices that resonate with their interests. »

²² Traduction libre : « An occupational culture of solidarity and militancy is necessary but not sufficient to support a participatory democracy. Without the institutionalization of democracy, even the most militant of occupational cultures is unlikely to inhibit oligarchy. »

Workers Association (UMWA) sont patents : la base de ces syndicats est très militante, mais elle est encadrée par des structures permettant une gouvernance autocratique et de type « top-down ». Dans ces deux cas, la force militante est à la remorque des décisions prises par la direction.

En résumé, l'approche radicale-participative considère que les critères de l'approche formelle-représentative sont insuffisants pour considérer un fonctionnement syndical comme étant véritablement démocratique. Sans une réelle et profonde participation des membres aux affaires syndicales, la structure formelle de décision n'est qu'une coquille vide. La participation de la base constitue l'indicateur fondamental de cette approche et à cet égard, elle circonscrit les directions syndicales dans un rôle d'appui à la mobilisation et d'exécution des mandats plutôt que dans un rôle de conception des politiques syndicales et de représentation des intérêts des membres.

2.1.3 Approche institutionnelle-contextuelle

L'approche institutionnelle-contextuelle concentre son regard analytique sur les facteurs relevant d'une dimension exogène au mouvement syndical pour expliquer son fonctionnement interne. Elle prend en compte les caractéristiques politiques, institutionnelles, juridiques, économiques et sociales de la société dans laquelle s'inscrit le mouvement syndical soumis à l'étude. Plus précisément, il sera question ici d'analyser les impacts de l'encadrement juridique, du système des relations industrielles et de la négociation collective ainsi que les rapports qu'entretient le syndicalisme au capital, à la société civile et surtout à l'État. Alors que l'approche formelle-représentative et dans une moindre mesure, l'approche radicale-participative vont porter un regard mésosociologique (au plan structurel et organisationnel) voire même microsociologique (au niveau des processus et des interactions), l'approche institutionnelle-contextuelle relève plutôt d'une macrosociologie à logique explicative

de type dépendance au sentier qui prend souvent comme objet un mouvement syndical national. En ce sens, les études relevant de cette approche font une place importante à l'analyse comparative entre mouvements syndicaux de divers pays et elles expliquent les différences entre ceux-ci par les caractéristiques structurantes émanant de leur contexte national respectif.

Martin (1968) soulève plusieurs facteurs exogènes aux organisations syndicales influant sur leur mode de fonctionnement interne et relevant d'une approche institutionnelle-contextuelle de la démocratie syndicale. La culture politique d'une société est déterminante : la mise en valeur des idéaux démocratiques tels que la tolérance de l'opposition, les libertés individuelles et le respect de l'opinion de la majorité exercera une influence positive sur l'organisation syndicale en matière de fonctionnement interne. Le rôle socioéconomique de l'État est aussi à prendre en compte, puisque l'intervention plus poussée de ce dernier se traduira par une pression en faveur de la centralisation et de la bureaucratisation des organisations syndicales. En effet, « [l]es exécutifs syndicaux ont besoin d'autorité et d'expertise pour les négociations avec le gouvernement central; les deux impliquent une augmentation du pouvoir de l'exécutif » (p. 209)²³. Finalement, Martin s'accorde avec Cook (1963) et affirme que le potentiel démocratique d'un syndicat repose en bonne partie sur le mode d'encadrement des négociations collectives : un système centralisé (par secteur) entraîne une concentration du pouvoir de négociation dans les mains de l'exécutif, tandis qu'un système décentralisé (par établissement) favorise la prise en charge de la négociation collective par les membres de l'organisation syndicale.

Dans leur étude portant sur le différentiel du taux de syndicalisation entre les salarié-e-s nationaux et ceux issu-e-s de l'immigration, Anastasia Gorodzeisky et

²³ Traduction libre : « Unions Executives need authority and expert advice in negotiations with central government; both involve an increase in Executive power. »

Andrew Richards (2013) propose le concept de « sécurité organisationnelle » comme notion explicative. Cette sécurité regroupe des facteurs tels que l'encadrement du droit de grève, la participation syndicale à des programmes (système Ghent), le financement étatique des syndicats, la structure des négociations collectives et la configuration organisationnelle du mouvement en question. Selon eux, un mouvement syndical national dominé par une seule confédération ne prendra pas trop de risques en matière de syndicalisation de la main-d'oeuvre migrante, alors que le pluralisme motive davantage les campagnes de recrutement. Cela est d'autant plus vrai si cette confédération dominante évolue dans un environnement de type corporatiste marqué par l'institutionnalisation de la concertation tripartite travail-État-capital.

Pour Bernhard Ebbinghaus et Jelle Visser (1999), « [...] en améliorant la sécurité institutionnelle des syndicats et de leurs élu-e-s et en établissant un quasi-monopole de la représentation syndicale, le corporatisme réduit intentionnellement le besoin pour les syndicats de prouver leur force par la mobilisation et abaisse les incitations politiques et organisationnelles pour le recrutement syndical » (p. 145)²⁴. Une hypothèse plausible serait que le corporatisme (ou néo-corporatisme) d'inspiration scandinave, en tant que forme singulière d'encadrement politico-institutionnel, induit une si grande sécurité organisationnelle que la fonction de régulation des syndicats deviendrait quasi-hégémonique face à sa fonction de contestation et d'opposition. Ce contexte entraîne inévitablement une centralisation des décisions, une

²⁴ Traduction libre : « [...] by enhancing the institutional security of unions and their leaders, and by establishing a quasi-monopoly of union representation, corporatism intentionally diminishes the need for unions to prove their strength through mobilization and lowers the political and organizational incentives for union recruitment. »

bureaucratisation des structures et même une possible cooptation²⁵ de la direction syndicale et est peu propice à la matérialisation d'un fonctionnement démocratique décentralisé et participatif.

Évidemment, une très grande prudence est de mise ici puisque les thèses présentées ne portent pas sur la démocratie syndicale, ni spécifiquement sur la situation québécoise. Au-delà des facteurs énoncés et dont certains ne s'accordent pas avec notre objet de recherche, c'est surtout la logique argumentative issue de ces travaux qui nous intéresse : elle nous porte à considérer avec très grande attention le contexte politico-institutionnel dans lequel évolue un mouvement syndical national et notamment, les rapports entre les sphères étatique et syndicale.

2.1.4 Approche de la démocratie économique

Cette approche considère que le caractère démocratique d'un fonctionnement syndical est lié aux résultats économiques obtenus : d'une part, un syndicat aura bien fait son travail s'il parvient à défendre convenablement les intérêts économiques de ses membres et d'autre part, un mouvement syndical démocratique est celui qui syndicalise des milieux de travail non-syndiqués. Cette approche s'intéresse moins aux rouages internes qu'aux fruits de l'action socio-économique du syndicalisme dans la société. Mentionnons rapidement que Freeman et Medoff s'accordent avec cette approche en reconnaissant l'action démocratique des syndicats étasuniens dans la vie économique du pays. C'est aussi le cas de Lipset et *al* : ils soulignent la contribution des syndicats à la démocratie politique en portant la voix des salarié-e-s dans les

²⁵ À l'instar de William Gamson (1968), nous considérons que la cooptation est un phénomène émanant d'acteurs en position de domination dans un système de pouvoir visant à annihiler toute menace à la reproduction du système en question en conférant certains pouvoirs (parfois illusoire ou risibles) à des acteurs potentiellement contestataires en échange d'une soumission tacite à l'ordre établi.

industries et la nation, bien qu'ils sont d'avis que ces organisations sont très peu démocratiques à l'interne.

Victor Leonard Allen (1954) est un digne représentant de cette approche : pour lui, l'efficacité de l'action des chefs est l'indicateur primordial de démocratie, puisque si une action est jugée inefficace par les membres, elle sera la cause d'un mécontentement pouvant à terme conduire à une désaffiliation. Cette thèse met de côté la participation effective des membres aux affaires syndicales; même des leaders syndicaux autocratiques peuvent être considérés comme démocratiques, pourvu que soit avérée leur efficacité au plan de la négociation collective. Le critère central ici est l'atteinte de retombées économiques positives pour les membres de l'organisation et non pas l'implication effective de ceux-ci dans les instances de l'entité syndicale. Pour Allen, les élections ne sont pas importantes et elles ne sont pas le lieu où s'exprime la redevabilité des élu-e-s. Cette dernière est plutôt associée aux résultats objectifs de l'action syndicale en matière de conditions de travail. Il y a manque de démocratie lorsque les intérêts économiques des syndiqué-e-s sont mal représentés par les directions syndicales.

Plus systémique qu'Allen, la perspective de Kim Voss (2010) s'inscrit néanmoins dans l'approche de la démocratie économique en rappelant que « [...] dans les premières années du mouvement ouvrier américain, [...] aussi bien les économistes institutionnalistes que les militants ouvriers pensaient qu'il était nécessaire politiquement et socialement d'injecter de la démocratie dans l'économie pour qu'une véritable démocratie puisse prévaloir dans la nation » (p. 89). Elle considère que le rôle premier des organisations syndicales aux États-Unis est « d'organiser les non-organisé-e-s »; c'est de cette façon que le syndicalisme peut en arriver concrètement à favoriser une plus grande égalité sociale. La démocratie n'est pas associée à un processus de prise de décisions, mais plutôt à la démocratisation socioéconomique

d'une société par l'action syndicale en matière de négociation collective et de pression publique sur l'État. D'ailleurs, plusieurs discours syndicaux se situent dans cette approche associant la démocratie syndicale et la démocratie économique.

2.2 Bureaucratie, professionnalisation et démocratie syndicale

Avec l'élargissement et l'institutionnalisation des organisations syndicales, la démocratie syndicale fait face à un phénomène remettant en question ses assises fondamentales : la professionnalisation de l'action syndicale, aidée par l'émergence d'une logique bureaucratique. Cette dernière est répandue dans l'ensemble de l'espace sociétal et à cet égard, le mouvement syndical en subit l'influence. L'objectif de ce sous-chapitre s'inscrit dans une volonté d'étude de la relation existant entre la bureaucratie et le syndicalisme : nous analyserons les causes exogènes de la pénétration bureaucratique dans la sphère syndicale, pour ensuite définir la professionnalisation de l'action syndicale et ses effets endogènes sur la régie interne des organisations syndicales.

2.2.1 Bureaucratie syndicale et démocratie

Les débats sur les fondements de la bureaucratie sont nombreux et nous ne les aborderons pas. Mentionnons rapidement que l'école wébérienne considère la bureaucratie comme un mode d'organisation inéluctable et efficace, alors que les marxistes sont plutôt d'avis qu'il s'agit d'un groupe de personnes avec une fonction spécifique dans le système politique et économique. Pour David Camfield, la bureaucratie constitue plutôt une forme de relation sociale, alors que Michel Crozier la considère comme un vestige féodale inefficace. Giovanni Busino (1993) considère que la bureaucratie désigne « [...] soit un organisme fournissant une prestation d'intérêt général au public, soit un établissement, une institution ou un service chargé

de concevoir, de préparer, d'administrer ou de contrôler un plan, une mission, une activité, soit enfin l'ensemble des professionnels en charge de tâches spécifiques d'organisation et de contrôle » (p. 3). Elle se caractérise par une hiérarchie formelle claire, un fonctionnement impersonnel visant l'efficacité et une division précise des tâches à accomplir. L'objectif mis de l'avant par l'implantation d'un mode de fonctionnement bureaucratique est d'éviter le patronage et le clientélisme et dans une optique utilitariste, d'assurer l'efficacité de l'organisation ou de l'institution en question.

Michels (1911) stipule que la genèse de la bureaucratie syndicale provient de la logique électorale : les chefs syndicaux, comme les chefs politiques, visent à se maintenir au pouvoir le plus longtemps possible et consacrent ainsi une bonne partie de leur temps et de leur énergie à conserver leur position dominante. De là provient la loi d'airain de l'oligarchie : toute organisation, même démocratique, serait condamnée à produire une oligarchie qui la dirigerait en s'élevant au-dessus des membres tout en centralisant le processus décisionnel. Le développement de la bureaucratie va de pair avec l'accroissement des organisations : celle qui réussira à regrouper un nombre toujours plus élevé de membres, de ressources financières, de moyens de propagande verra son appareil se gonfler et se complexifier. Ainsi, « [...] à mesure que l'organisation grandit, le droit de contrôle reconnu à la masse devient de plus en plus illusoire » (p. 17). Michels lie le phénomène de la division du travail à l'élargissement des organisations : lorsqu'une organisation syndicale croît, la division du travail syndical s'exacerbe et se spécialise. Les syndicalistes tendent ainsi à devenir de plus en plus des spécialistes travaillant sur des questions techniques et pointues, au détriment d'un travail syndical généraliste reposant sur une vision politique d'ensemble.

Pour Castoriadis (1959), la bureaucratisation du syndicalisme provient en premier lieu de la logique de concentration des moyens de production qui anime autant les régimes économiques capitalistes qu'étatistes. C'est dans ce cadre que peuvent se développer des organisations ouvrières de masse, car « [...] une bureaucratie ouvrière d'une certaine ampleur n'est pas concevable sans un certain degré de concentration de la production et d'étatisation de la vie économique [...] » (p. 155). Le développement de grandes entreprises et la concentration de la force de travail en leur sein conduit à l'émergence de vastes syndicats centralisés dont la gestion échappe facilement aux membres. En ce sens, la bureaucratisation des organisations syndicales est le résultat d'une logique exogène au mouvement syndical; c'est l'environnement économique, politique et social dans lequel baigne le syndicalisme qui est en cause en permettant à la bureaucratie syndicale de prendre plus d'ampleur.

Camfield (2013) reprend l'analyse de Castoriadis et sa conception de la bureaucratie stipulant la séparation entre les tâches de gestion et d'exécution. Selon lui, les entités syndicales sont parties prenantes de sociétés dominées par des États bureaucratiques étant au service de l'économie capitaliste. Rappelons-le, la séparation entre la conception et l'exécution constitue l'élément central de structuration du monde du travail et de l'aliénation des salarié-e-s. Cet état de fait a évidemment des conséquences sur l'action syndicale :

Dans les sociétés où la séparation entre la conception et l'exécution furent normalisées, ou même tout simplement commune, ce n'est pas très surprenant que les travailleurs et les travailleuses organisent les syndicats d'une manière bureaucratique et qui reflète et reproduit cette séparation. Cette façon de s'organiser est logique avec la manière dont leur vie sociale est structurée, ce qui inclut la scolarisation, le travail salarié, les relations entre l'État et les citoyennes et citoyens et, souvent, les associations volontaires.²⁶ (p. 9)

²⁶ Traduction libre : « In societies in which the separation of conception from execution has become normalized, or even just common, it is little surprise that workers tend to organize unions in ways that bureaucratically reflect and reproduce this separation. Organizing in this way is consistent with how many aspects of their social lives are structured, including schooling, paid work, state-citizen relations and, often, voluntary associations ».

Il est impossible de comprendre le syndicalisme et son fonctionnement sans tenir compte de la structuration du monde du travail. Même si ce n'est pas là son objectif, il semble que cet angle d'analyse pourrait être sujet à une interprétation laissant croire que les acteurs syndicaux n'ont aucune marge de manœuvre en matière de structuration des organisations syndicales. Claude Lefort (1958) considère pourtant que les dirigeants et dirigeantes du mouvement ouvrier peuvent en arriver à favoriser un mode de fonctionnement bureaucratique au détriment des impératifs démocratiques. Se situant clairement dans la perspective d'Engels lorsqu'il considère que la bureaucratie pourrait être utile au mouvement ouvrier en terme d'efficacité, « [...] Lénine démontre que l'organisation prolétarienne pour être *supérieure* à celle de l'ennemi de classe doit la battre sur son propre terrain : professionnalisation de l'activité révolutionnaire, concentration rigoureuse des tâches, spécialisation des fonctions des militants [...] » (p. 103). Ainsi, un mouvement syndical de gauche ou d'extrême-gauche n'est pas un gage de démocratie et d'anti-bureaucratisme.

Il incombe de bien distinguer les phénomènes de bureaucratiation et de professionnalisation. Le fait bureaucratique répond à une logique exogène au mouvement syndical; c'est un phénomène qui se déploie à l'échelle sociétale, dans toutes les organisations et les institutions de la société. La professionnalisation est en quelque sorte la matérialisation concrète et endogène de la bureaucratiation, car elle répond à une volonté d'efficacité en matière d'action syndicale dans un contexte d'institutionnalisation croissante et elle semble, en partie du moins, être chapeauté par les directions syndicales. Deux grandes catégories d'acteurs syndicaux portent ce phénomène: les élu-e-s et les salarié-e-s professionnel-le-s.

2.2.2 Professionnalisation et élu-e-s syndicaux

Les élu-e-s syndicaux jouent un rôle central dans la vie interne de l'organisation, et ce, malgré la prétention des syndicats d'être directement sous le contrôle des membres. Ce pouvoir a toutefois subi des transformations au cours de l'histoire syndicale. Si le mode de désignation des élu-e-s est généralement resté intact dans les organisations québécoises — c'est le cas notamment des élections en congrès à la FTQ et à la CSN — le pouvoir syndical s'est cependant réformé avec le temps : d'un pouvoir tirant sa légitimité du caractère charismatique des élu-e-s comme le soulignerait Weber, il s'est métamorphosé en pouvoir à caractère rationnel et bureaucratique. Kim Voss et Rick Fantasia (2003) lient ce pouvoir charismatique au « dirigeant autocrate », c'est-à-dire à une personne incarnant une posture autoritaire et possédant un pouvoir d'influence sur l'ensemble des prises de décisions. Son règne peut donner lieu au népotisme, au patronage, au détournement des finances du syndicat et à l'utilisation de moyens non démocratiques, voire illégaux, pour se maintenir au pouvoir. Le syndicaliste Jimmy Hoffa de l'IBT en est un bon exemple. Cependant, contrairement à l'autocratie socialiste d'un Michel Chartrand par exemple²⁷, le pouvoir des autocrates syndicaux étasuniens « servait plus souvent leur avidité qu'une vision idéologique, leur pratique de la direction politique leur ayant appris à dissimuler et à favoriser la corruption » (p. 87).

Une nouvelle mouture de dirigeantes et de dirigeants s'est imposée dans les syndicats étasuniens avec la montée de la bureaucratie syndicale suite à la Deuxième Guerre mondiale : *l'homme invisible*. Le pouvoir de ce type de dirigeant peut facilement correspondre à ce que Weber décrit comme étant la domination à caractère rationnel. Ce pouvoir se fonde sur le droit, sur la légalité des règlements arrêtés et sur le

²⁷ Michel Chartrand incarnerait le parfait exemple de dirigeant syndical québécois qui correspondait aux caractéristiques du pouvoir charismatique. Tribun, socialiste convaincu, et peu porté sur la négociation, Chartrand était admiré avec foi par ses sympathisants et sympathisantes et il s'est lui-même sacrifié pour la cause syndicale en allant en prison. Il a mainte fois bousculé les règles de son organisation syndicale, il a appelé à la désobéissance civile, à la politisation des luttes syndicales allant même jusqu'à soutenir les militantes et les militants du Front de libération du Québec (FLQ).

formalisme afin d'éviter tout dérapage autoritaire qui pourrait conduire au clientélisme et au patronage. La direction syndicale peut donner des directives, mais celles-ci doivent être en accord avec les normes organisationnelles impersonnelles de l'entité syndicale. Les dirigeantes et dirigeants syndicaux d'aujourd'hui ne peuvent pas se hisser au-dessus de ces normes; ils et elles doivent les respecter au même titre que les autres. En donnant l'exemple de Lane Kirkland, président de l'*AFL-CIO* de 1979 à 1995, Voss et Fantasia (2003) considèrent que *l'homme invisible* est une création découlant des obligations syndicales de type institutionnel, un « reflet stylistique de la structure bureaucratique de l'organisation » (p. 87). Ce dernier s'inscrit dans une logique de *dépersonnalisation* du pouvoir syndical; les dirigeants et dirigeantes syndicaux ne sont plus considéré-e-s comme des acteurs et actrices politiques, mais davantage comme des gestionnaires de conventions collectives.

Avec l'augmentation du nombre de salarié-e-s professionnel-le-s œuvrant dans les structures syndicales depuis les années 1970, les élu-e-s des centrales syndicales agissent maintenant à titre d'employeurs ayant à leur charge des dizaines d'employé-e-s. À cet égard, ils et elles doivent impérativement posséder au moins quelques notions en matière de management et de gestion des ressources humaines (Martin Langlois, 2007). Le rapport Turmel (2010)²⁸ aborde la problématique des relations entre les élu-e-s syndicaux et les salarié-e-s professionnel-le-s. L'un de ses constats nous semble particulièrement intéressant en matière de relations de travail dans les organisations syndicales :

²⁸ Ce rapport est le fruit d'un groupe de travail indépendant chargé de l'examen de la structure du STTP et composé d'une coordonnatrice, Nycole Turmel, ancienne présidente de l'Alliance de la fonction publique du Canada et de deux membres, Bev Burke et Peter Larson. Le rapport énonce quatre grands objectifs : l'amélioration de la gestion du syndicat, le renforcement de la démocratie, la nécessité d'accroître la transparence et de rendre plus efficace le fonctionnement interne. Les travaux du groupe se sont déroulés entre novembre 2008 et mars 2010 et le rapport contient 75 recommandations. La version finale s'intitule *Recommandations pour accroître la force et l'efficacité du STTP*.

La démocratie exige aussi que les dirigeantes et les dirigeants élu-e-s aient la capacité de diriger le travail du personnel non élu. Le climat actuel au bureau national donne trop souvent lieu à des situations où les membres du personnel non élu décident de leurs propres priorités. Cela porte clairement atteinte à la démocratie. La démocratie commande que les dirigeantes et dirigeants élu-e-s établissent les priorités du personnel professionnel, y compris les spécialistes et le personnel administratif. (p. 10)

Ce passage nous démontre qu'il est possible de lier l'affaiblissement de la démocratie et le processus de bureaucratisation ayant cours dans les organisations syndicales, surtout au palier national. Il met de l'avant la frontière poreuse existant entre les structures administratives et les structures politiques des syndicats, ce qui permet aux salarié-e-s syndicaux d'avoir une influence non négligeable dans les affaires politiques et organisationnelles.

2.2.3 Professionnalisation et salariat syndical

Les salarié-e-s professionnel-le-s syndicaux jouent un rôle de premier plan dans les organisations syndicales. Ils et elles constituent la version moderne de ce que Weber et Michels nomment les « fonctionnaires du syndicat »; ils et elles sont au cœur de la bureaucratie syndicale. À cet égard, le lien qu'établit Langlois (2007) entre la logique de bureaucratisation, les problèmes au plan de la démocratie interne et la montée en force du salariat professionnel est intéressant :

[1]a bureaucratisation des organisations syndicales, à l'instar de toute bureaucratisation, a pour conséquence une dérive de l'importance accordée aux règles et procédures bureaucratiques, lesquelles passent progressivement de *moyens* à *fins* en soi. Les salariés finissent ainsi par se préoccuper du maintien des procédures, des structures et du rôle de l'organisation syndicale et développent une conscience de l'organisation, dont la pérennité devient un objectif. Ainsi, non seulement les salariés sont présents dans des proportions de plus en plus importantes et prennent de plus en plus part au travail syndical, qui conséquemment se complexifie, et cela au détriment d'une base militante de moins en moins impliquée, mais ils sont également les mieux placés pour connaître et maintenir effective la culture syndicale. (p. 11)

Les professionnel-le-s demeurent effectivement plus longtemps au sein des syndicats que les élu-e-s dont le travail syndical ne peut se passer de l'apport des connaissances souvent spécifique et spécialisé du salariat professionnel. Ce dernier joue un rôle essentiel en matière de transmission de la culture de l'organisation; les salarié-e-s

sont souvent une référence en la matière pour les nouvelles et nouveaux élu-e-s. Au niveau local par exemple, ils et elles sont communément appelé-e-s à transmettre aux membres et aux élu-e-s l'historique du syndicat, de ses positions, décisions, valeurs, principes de base et façons de faire. Conséquemment, le salariat professionnel agit à titre de véritable *gardien* de la culture de l'organisation.

Langlois distingue deux grandes catégories de salarié-e-s syndicaux : les *généralistes* et les *spécialistes*. Les généralistes sont souvent issu-e-s de la base syndicale; ils et elles transmettent la culture de l'organisation aux élu-e-s, aux membres et aux autres salarié-e-s. Présents et présentes sur le terrain, en contact direct avec la base, les généralistes entretiennent un fort sentiment d'appartenance à l'organisation. Leur travail est varié et nécessite une certaine polyvalence : ils et elles se doivent d'appuyer les exécutifs locaux en assurant un soutien aux processus de négociation, pour la formation syndicale, la mobilisation des membres, le recrutement syndical, etc. Grâce à leurs connaissances très approfondies des rouages internes de l'organisation, les généralistes possèdent un pouvoir d'influence et même de décision non négligeable. Quant aux spécialistes, ils et elles sont généralement recruté-e-s à l'extérieur de l'organisation syndicale, notamment dans le milieu universitaire. Comme leur titre l'indique, cette catégorie de salarié-e-s travaille sur des dossiers pointus, souvent dans un seul domaine de l'organisation. Étant peu sur le terrain, nous les retrouvons à titre d'avocats et d'avocates, de négociateurs et négociatrices quelquefois engagé-e-s pour une seule négociation et de contractuel-le-s dans le domaine de la recherche ou ailleurs. Bien qu'ayant un pouvoir d'influence dans leur sphère de travail, les spécialistes ne bénéficient pas, à l'instar des généralistes, d'un pouvoir d'influence global sur l'organisation (Langlois, 2007).

2.3 Synthèse : établissement d'un cadre d'analyse

Cette synthèse permet d'évaluer la valeur épistémique et heuristique de chaque approche de la démocratie syndicale, tout en les mettant en dialogue avec les thèses portant sur la bureaucratie et la professionnalisation. Dans un deuxième temps, nous soulèverons les divers facteurs repérés dans ce chapitre pour les mobiliser en vue de l'analyse de la dimension exogène dans le chapitre III et l'analyse de la dimension endogène dans le chapitre IV, en conformité avec notre modèle d'analyse.

2.3.1 Capacité explicative des diverses approches

Certaines perspectives (Cook, Freeman-Medoff, Endelstein) issues de l'approche formelle-représentative permettent de saisir les divers mécanismes nécessaires pour assurer un fonctionnement démocratique minimal : la tenue d'élections libres et équitables, la non-discrimination, la séparation des pouvoirs²⁹. D'autres perspectives (Lipset, Martin, Anderson) vont complexifier l'approche en tenant compte de l'organisation de la vie politique interne et de la distribution des pouvoirs. Plusieurs facteurs relevés par ces auteurs et inscrits dans une démarche empirique conduisent à des résultats précis. Toutefois, ces derniers ne peuvent s'appliquer qu'à des cas spécifiques, ce qui entrave grandement la possibilité de les généraliser à d'autres cas. Ramaswamy (1977) précise que les théories basées sur les structures formelles omettent de tenir compte des héritages de participation démocratique et des visions politiques des pays non-occidentaux et qu'elles sont donc inaptes à fournir des indicateurs généralisables à ces pays. Quant à l'analyse du phénomène bureaucratique dans le monde syndical, il est rapidement évacué ou sinon associé à la loi d'airain de l'oligarchie. D'ailleurs, cette approche ne discute pas le rôle du salariat professionnel

²⁹ Ces facteurs peuvent apparaître comme allant de soi, mais historiquement certains syndicats ne les respectaient pas. Ils restent toutefois limités à une analyse rigoureuse, puisqu'ils sont aujourd'hui généralement respectés.

dans les organisations syndicales, ce qui limite à notre avis son potentiel épistémique quant à la compréhension de la démocratie syndicale.

L'approche radicale-participative nous semble plus complète en concentrant son angle d'analyse sur la participation des membres. Elle se démarque de l'approche précédente en critiquant le processus de représentation : celui-ci entraîne une inévitable concentration des pouvoirs décisionnels entre les mains d'une minorité. Cela confère un rôle de *conception* et de *direction* aux élu-e-s, alors que l'approche participative considère plutôt que le rôle des élu-e-s en est un de mobilisation et de soutien des membres. La capacité des membres à avoir prise sur leur organisation syndicale constitue à nos yeux un facteur universel de démocratie permettant des recherches comparatives et une plus grande généralisation des résultats. De plus, cette approche de la démocratie est plus substantielle, plus près des racines historiques de ce phénomène politique. Elle se démarque de la conception libérale de la démocratie, dominante en Occident et peu portée sur la critique des institutions en place. D'autre part, certaines thèses participatives-radicales tiennent compte de manière plus importante des mécanismes de bureaucratisation dans les fonctionnements syndicaux. Cet approfondissement analytique, absent de l'approche représentative, compte un fort potentiel heuristique : elle permet une analyse plus critique des fonctionnements syndicaux contemporains et d'ouvrir ainsi des champs de recherche et de découvertes plus larges. De plus, ses outils analytiques sont sensibles aux divers contextes exogènes (économique, social ou politico-institutionnel) et donc aux logiques provoquées par la restructuration de l'économie et du marché du travail. Par contre, à nos yeux, elle renferme une importante lacune : ses indicateurs empiriques pour mesurer la participation sont limités et flous. Une recherche empirique animée par une démarche méthodologique de type « objectiviste » aurait fort à faire pour s'en

accommoder. D'ailleurs, elle est plus appropriée pour les recherches généralistes, comparatives ou utilisant une méthodologie interprétative.

L'approche institutionnelle-contextuelle s'attarde davantage que les autres approches au contexte national d'encadrement politico-institutionnel du syndicalisme. Très utile pour les analyses macrosociologiques et généralistes, elle permet de saisir les grandes caractéristiques d'un modèle syndical national. L'un de ces concepts centraux, celui de la sécurité organisationnelle, peut être utilisé pour jauger la propension à la professionnalisation d'un mouvement syndical national en lien avec son encadrement institutionnel particulier selon la logique explicative de la dépendance au sentier. Par contre, elle est incapable d'appréhender la démocratie syndicale d'un point de vue mésosociologique ou microsociologique; elle n'offre pas les outils appropriés pour analyser, par exemple, les différences de fonctionnement démocratique entre deux syndicats locaux. Un manque de flexibilité de la dépendance au sentier rend cette approche peu disposée à prendre en compte des éléments conjoncturels et évolutifs. Finalement, elle prend peu en considération le rôle stratégique des acteurs syndicaux, de la culture interne d'une organisation particulière et des enjeux identitaires dans la structuration de la démocratie syndicale.

L'approche de la démocratisation économique prend en compte une dimension plus large de la démocratie : celle de l'avancement des conditions matérielles des travailleurs et des travailleuses. Elle s'avère très utile pour justifier la présence d'un mouvement syndical fort. Pourtant, elle est incapable d'analyser un fonctionnement syndical interne et elle nie toute forme de problématique quant aux phénomènes de bureaucratisation et de professionnalisation. Cette approche considère que l'efficacité économique de l'action syndicale prime avant des fonctionnements syndicaux participatifs. Elle nous semble peu utile dans ce mémoire; le but n'étant pas de déterminer les conséquences positives de l'action syndicale en matière

d'améliorations des conditions matérielles, mais bien de jauger l'état démocratique du fonctionnement syndical au Québec.

2.3.2 Facteurs exogènes

L'analyse empirique du chapitre III nécessite de porter une attention particulière aux facteurs soulevés par l'approche institutionnelle-contextuelle. À cet égard, il importe d'étudier le rapport du syndicalisme québécois à l'État et notamment, le processus d'institutionnalisation de ce mouvement social. En lien avec le rapport du syndicalisme à l'État, nous mobiliserons le concept de sécurité organisationnelle soulevé par Gorodzeisky et Richards et analyserons sa prégnance particulière chez les organisations syndicales québécoises. Soulevé par Cook et Martin, le régime de relations industrielles en vigueur dans un contexte national particulier est un indicateur important de la structuration de la démocratie syndicale. Pour les deux auteur-e-s, un régime caractérisé par des unités de négociation décentralisées favorisera davantage de démocratie. Par contre, des négociations centralisées ou sectorielles peuvent conduire à une politisation de la négociation et donc à une plus grande participation de la base syndicale. Le type de représentation syndicale dans l'entreprise influe également sur la démocratie (Martin); un monopole de représentation brime le libre-choix individuel de l'adhésion syndicale et peut décourager la participation de certains et certaines membres ne souhaitant pas être membre de l'organisation. Finalement, la configuration organisationnelle du mouvement syndical québécois sera prise en compte comme indicateur favorisant ou non la participation des membres.

2.3.3 Facteurs endogènes

Certains des facteurs endogènes soulevés tout au long de ce chapitre serviront de cadre à l'analyse empirique du chapitre IV qui prendra la forme d'une comparaison

entre la FTQ et la CSN au niveau des structures, des idéologies et du type de professionnalisation de l'action syndicale. Globalement, notre analyse se concentrera sur le facteur essentiel de la participation des membres aux affaires syndicales, en lien avec les diverses conceptualisations issues de l'approche radicale-participative. Au niveau des structures, nous analyserons un facteur relevé par Anderson, Camfield et Levi et *al* : la distribution des pouvoirs dans les diverses structures de l'organisation. Cette distribution doit favoriser impérativement la participation des membres (Camfield) et permettre l'existence d'une culture militante qui ne peut se passer de structures démocratiques pour assurer la démocratie syndicale (Levi et *al.*). Plus précisément, l'autonomie des syndicats locaux est un indicateur essentiel et précis pour saisir si la distribution du pouvoir assure une participation des membres de la base. De plus, la place qu'occupent les structures dites horizontales (Dofny et Bernard, 1968) à vocation davantage communautaire et sociopolitique – les conseils centraux à la CSN et les conseils régionaux à la FTQ – dans la structure du pouvoir de ces deux organisations, constitue un indicateur structurel important quant à la place qu'occupe la politisation de l'action syndicale. Cette dernière favorise la participation des membres (Camfield; Stephan-Morris). Sur le plan de la professionnalisation de l'action syndicale, il s'agira de repérer jusqu'à quel point elle est prégnante, à quel échelon de l'organisation elle se situe, quel type de professionnel y œuvre (généralistes, spécialistes), les rôles qu'ils et elles tiennent dans l'organisation et quel type de socialisation les salarié-e-s subissent pour s'intégrer à l'appareil syndical et le reproduire (Langlois). Du côté des idéologies, la présence de factions est un vecteur de démocratisation de la vie politique interne des organisations syndicales (Martin). Toutefois, les factions doivent être composées de militants et militantes politiques, et non pas le reflet de clans familiaux ou géographiques (Ramaspatty). La lutte entre factions doit être politique et non pas motivée par des intérêts pécuniaires ou autres; elle doit mettre en scène une pluralité

de groupes idéologiques (Stephan-Morris). Un autre indicateur lié à la participation politique des membres est la forme que prend l'action politique pratiquée par les deux centrales syndicales et qui nous renseigne sur le type d'engagement (proactif, passif) demandé aux membres.

En conclusion, ce chapitre nous a permis de faire une revue de la littérature des diverses approches de la démocratie syndicale et des phénomènes de bureaucratisation et de professionnalisation de l'action syndicale. Nous avons constaté le non-consensus quant au concept de démocratie syndicale; plusieurs approches coexistent, s'opposent et se complètent tout à la fois. L'apport théorique et conceptuel de ce chapitre est nécessaire pour l'analyse empirique des chapitres III et IV. À cet égard, nous privilégions les concepts et l'angle d'analyse de l'approche institutionnelle-contextuelle pour le chapitre III et ceux de l'approche radicale-participative pour le chapitre IV.

CHAPITRE III

ÉVOLUTION SOCIOHISTORIQUE DE LA DÉMOCRATIE SYNDICALE AU QUÉBEC

Ce chapitre propose d'étudier synthétiquement l'évolution sociohistorique des figures de la démocratie syndicale québécoise. Il vise à saisir les racines historiques de ce mouvement et il contextualise certaines transformations qui ont radicalement modifié ses caractéristiques organisationnelles et son fonctionnement démocratique à travers son rapport au capital et surtout celui à l'État³⁰. Roch Denis et Serge Denis (1992) considèrent que le rapport à l'État se décline en deux axes principaux : sur le plan économique et politico-institutionnel, par les mécanismes de contact entre les sphères étatique et syndicale — l'encadrement juridique (Code du travail), les organismes paritaires (participation institutionnelle) et le rapport employeur-employé — et sur le plan du rapport à la politique partisane. Dans ce chapitre, c'est le premier axe qui est soumis à l'analyse, tandis que nous aborderons le deuxième axe dans le chapitre suivant. Le propos de ce présent chapitre est structuré en quatre sections afin d'effectuer un découpage historique pertinent dans le contexte de notre recherche : syndicalisme et mouvement ouvrier (1818-1940), l'institutionnalisation du mouvement syndical (1940-1960), la Révolution tranquille (1960-1982) et la période

³⁰ L'analyse du rapport à l'État occupe une place centrale dans ce chapitre, celui au capital une place intermédiaire et finalement celui à la société civile, une place plus marginale et cela en conformité avec notre modèle d'analyse.

contemporaine (1982 à aujourd'hui)³¹. Chacune de ces périodes possède sa propre dynamique historique, politique et économique qui façonne le type de démocratie syndicale pratiquée au Québec en lien avec les dispositifs juridiques associés à un système politico-institutionnel plus stable.

3.1 Syndicalisme, mouvement ouvrier et démocratie (1818-1940)

En reprenant pour notre compte le découpage temporel de l'historien Jacques Rouillard (1989), nous pouvons affirmer que le syndicalisme se confond avec le mouvement ouvrier depuis sa naissance au début du 19^e siècle, jusqu'en 1940.

3.1.1 Reconnaissance légale, pluralisme et démocratie

Les premiers syndicats apparaissent au milieu du XIX^e siècle dans l'illégalité. La *Loi des associations ouvrières* promulguée par John A. McDonald en 1872 vient changer la donne : elle reconnaît le droit d'association et indirectement, le droit de grève. Contrairement aux futures lois régissant le monde du travail, cette législation ne s'immisce pas dans le fonctionnement interne des syndicats. Jusqu'à la fondation de l'*American Federation of Labor* (AFL) en 1886, les associations ouvrières sont très peu structurées et ne regroupent pas beaucoup d'adhérents. Elles ont un caractère élitiste : héritières des regroupements professionnels d'artisans, elles sont constituées d'ouvriers qualifiés vivant en milieu urbain et défendant avant tout la reconnaissance de leurs qualifications. Toutefois, aucune forme de bureaucratie n'y subsiste.

³¹ Notre découpage s'inspire de celui mis de l'avant par l'historien Jacques Rouillard (1989). Mais puisque ce survol sociohistorique se veut le plus synthétique possible, nous regroupons les trois premières périodes de l'ouvrage de Rouillard en une seule. De plus, nous datons la fin de la Révolution tranquille en 1982 plutôt qu'en 1985, puisque c'est à ce moment coïncidant avec une importante crise économique que le Parti québécois rompt avec la logique de la Révolution tranquille et amorce le virage néolibéral par les décrets dans la fonction publique et la fin du leadership étatique en matière économique.

Durant la décennie 1880, les effectifs syndicaux explosent et deux fédérations syndicales étasuniennes émergent au Québec : les *Chevaliers du travail* en 1882 et l'AFL en 1886. Les Chevaliers du travail sont progressistes sans être anticapitalistes : ils acceptent au sein de leurs assemblées les femmes, les ouvriers noirs, les chômeurs et même les petits commerçants, ils prônent l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ils s'intéressent aux questions sociales et politiques et ils pratiquent autant l'organisation par métier que par ville sur une base interprofessionnelle et autonome. Quant à l'AFL, elle doit sa création à Samuel Gompers en 1886 et à sa volonté de fédérer les syndicats de métier prônant un syndicalisme plus conservateur et plus corporatiste. Bien que les grands syndicats membres de l'AFL jouissent d'une certaine autonomie vis-à-vis de la centrale, ils sont centralisés et pratiquent une politique de discrimination en matière d'adhésion.

Avec la victoire des syndicats AFL sur leurs concurrents des Chevaliers du travail au tournant du 20^{ème} siècle, le mouvement syndical commence à se structurer sur le modèle du *Trade Union Congress* (TUC) britannique (Sagnes, 1994). Selon Louis Adamic (1931), pour le syndicaliste formé à l'école de l'AFL « [...] seuls comptaient les gains et avantages à courte vue, la violence pure étant parfois le moyen rapide et simple d'obtenir des résultats » (p. 126). Pour contrecarrer la prédominance de plus en plus forte de l'AFL, des syndicalistes étasuniens influencé-e-s par l'anarcho-syndicalisme et prônant une syndicalisation des ouvriers et ouvrières non qualifié-e-s mettent sur pied les *Industrial Workers of the World* (IWW) en 1905. Mais ce mouvement est surtout présent dans l'Ouest étasunien et canadien et est éliminé durant la Première Guerre mondiale sous prétexte qu'il est un « ennemi de la nation », alors que l'AFL appuie l'intervention armée du gouvernement étasunien lors de ce même conflit (Sagnes, 1994).

Au Québec, ce sont les associations syndicales nationales, dans un premier temps, puis catholiques ensuite, qui incarnent l'opposition à l'AFL, peu respectueuse de la démocratie et de l'autonomie voulues par les Canadiens français. La fondation de la CTCC³² en 1921 s'explique par deux caractéristiques qui distinguent le Québec du reste de l'Amérique du Nord : l'importance de la religion catholique et de ses institutions et le sentiment national découlant du fait français. En effet, l'AFL peine à offrir des services en français au Québec et elle fait preuve d'un centralisme autoritaire lorsque son président Samuel Gompers décide de l'expulsion de syndicalistes canadiens-français du Congrès des métiers et du travail du Canada (CMTC). Ce centralisme renforce alors la vision péjorative de la classe ouvrière du Québec envers les syndicats dits étrangers. L'AFL est également dénoncée par des intellectuels nationalistes, dont Henri Bourassa³³, qui se méfient de l'influence étrangère sur la classe ouvrière canadienne-française (Robert Babcock, 1973). C'est donc dans un contexte où l'AFL échoue à offrir aux ouvriers du Québec des services en français et des structures syndicales autonomes que se développe la concurrence syndicale catholique qui est à l'origine du particularisme syndical québécois en Amérique du Nord.

Bien qu'elles ont acquis une reconnaissance légale et que leurs effectifs ont grimpé rapidement à partir de 1880, les associations syndicales restent précaires et non encadrées par l'État. En effet, « [...] de 1901 à 1921, les unions ont une vie brève, mais le militantisme est intense » (Boudreau et Roback, 1988). Les regroupements ouvriers sont en constante métamorphose; ils disparaissent avant de renaître sous de

³² Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC).

³³ Dans son article « Syndicats nationaux ou syndicats internationaux » (1919), Bourassa reprend cet argumentaire et plaide pour que les Canadiens français dirigent leurs syndicats sans ingérence extérieure. Pour lui, le syndicalisme international est à la fois un instrument hégémonique du monde anglo-saxon ainsi qu'un instrument impie niant la « mission providentielle » du peuple canadien-français.

nouvelles formes. Cette période se caractérise également par des grèves syndicales dans l'illégalité complète. Même des travailleurs et travailleuses non-syndiqué-e-s entreprennent des grèves sauvages, sans moyens et sans direction centralisée. Ainsi, la période du mouvement ouvrier correspond à une phase du syndicalisme où il n'existe guère de stabilité des organisations, où il y a très peu de professionnel-le-s syndicaux et où l'action syndicale et les moyens de pression ne sont pas encadrés par la loi. Insistons sur ce point : les regroupements syndicaux, les relations patronales-syndicales et les conflits qui en découlent ne sont aucunement encadrés juridiquement et les patrons ne sont pas tenus de négocier avec leurs employé-e-s. D'autre part, le pluralisme syndical présent en Amérique du Nord favorise l'expression de plusieurs courants de pensée en matière d'action et d'organisation syndicales, ce qui favorise la démocratie syndicale.

3.1.2 Configuration organisationnelle des entreprises et bureaucratisme syndical

Le rapport du syndicalisme au capital durant la période du mouvement ouvrier est caractérisé par le conflit direct et l'autonomie complète des deux parties. Au su du fait que les entreprises n'ont aucune obligation légale pour négocier, les salarié-e-s usent de l'action directe (grève spontanée, sabotage, grève du zèle, absentéisme, mobilité professionnelle) pour obtenir satisfaction à leurs revendications. Or, la structure du monde de l'entreprise entre en profonde mutation au tournant des années 1910 sous l'impulsion de la « révolution » corporative-managériale. Les entreprises autrefois paternalistes et peu portées à la réflexion organisationnelle sont remplacées par des *corporations* où il y a une séparation claire entre la propriété — relevant des propriétaires — et le contrôle — fonction désormais assumée par les gestionnaires ou « managers ». Ces derniers sont à l'origine des grands principes guidant « l'organisation scientifique du travail ». Pour Rolande Pinard (2000), la logique

managériale à l'œuvre dans ces méga-entreprises juridiquement distinctes des propriétaires pénètre les syndicats en entachant la démocratie syndicale :

Déjà [dans les années 1910], une forme de “bureaucratisation” du syndicalisme émerge, pratiquée par les syndicats de l’AFL avec leurs nouveaux experts négociateurs, leurs “agents d’affaires” qui se rapprochent des managers, qu’ils côtoient quotidiennement, et s’éloignent de leurs membres; [...] [Il y a] contradiction entre les pratiques des travailleurs confrontés aux attaques du management sur leur travail et celles de leurs représentants syndicaux qui modèlent leurs pratiques sur la même logique que celle qui guide le management. (p. 202)

Pour Pinard (2008), cette première phase de bureaucratisation ayant cours dans les syndicats liés à l’AFL s’accompagne d’une dépossession du pouvoir des ouvriers de métier à appliquer les normes (le « job control ») qu’ils élaboraient en matière d’organisation du travail.

Tant du côté des syndicats de l’AFL que du côté de la CTCC, un certain centralisme des décisions prévaut déjà durant les années 1920, ainsi qu’un début de bureaucratisation de l’action syndicale avec d’un côté, les agents d’affaires de l’AFL et de l’autre, les aumôniers de la CTCC. La démocratie syndicale semble déjà faire défaut dans ces organisations et dans leur culture syndicale interne, et ce, avant même qu’elles soient engagées dans un rapport direct avec l’État et avec le capital. Une nuance s’impose : disposant de peu de moyens, la CTCC engage son premier employé qu’en 1931 (CSN, 2000). À l’aube de l’institutionnalisation du syndicalisme des années 1940, les organisations syndicales sont déjà bien structurées et hiérarchisées : en échange de stabilité et d’un certain pouvoir de négociation, elles sont prêtes à se mouler au cadre juridique que l’État mettra en place, limitant ainsi leur autonomie d’action.

3.2 L’institutionnalisation du mouvement syndical (1940-1960)

L’institutionnalisation du mouvement syndical s’instaure au Québec au début des années 1940 et entraîne un changement fondamental dans la nature de l’action

syndicale. D'association ouvrière volontaire, le syndicat devient une créature juridique; il doit impérativement obtenir une accréditation afin d'être reconnu aux yeux de la loi. Rappelons que le phénomène de l'institutionnalisation ne touche pas seulement le mouvement ouvrier et syndical; les mouvements sociaux tendent à s'institutionnaliser. Selon Erik Neveu (2011), ce phénomène vise essentiellement à assurer la paix sociale :

Pour l'essentiel, les organisateurs tendent à agir contre les explosions sociales parce que, dans leur quête de ressources pour maintenir leurs organisations, ils sont irrésistiblement conduits vers les élites, et vers les soutiens matériels et symboliques qu'elles peuvent fournir. Mais les élites ne lâchent ces ressources que parce qu'elles comprennent que c'est la construction des organisations, pas l'agitation, qui importe aux organisateurs (p. 23).

L'institutionnalisation joue donc un rôle capital en matière de démocratie syndicale. Alors qu'auparavant les problèmes de participation des membres aux affaires syndicales relevaient en premier lieu d'une culture syndicale interne donnée, ce phénomène vient chambouler le fonctionnement des syndicats par des logiques externes. Bien que la culture syndicale interne ne soit pas complètement indépendante de la culture politique sociétale³⁴, l'institutionnalisation marque une nette rupture en ce qui concerne sa production et sa reproduction. En se taillant une place dans la société capitaliste à titre d'agent officiel et légal de négociation, les syndicats doivent également accepter les règles du jeu et sont alors bien plus perméables aux influences

³⁴ La culture syndicale interne à l'AFL et sa structure organisationnelle laissant un large pouvoir aux syndicats de métier sont intimement liées à une culture politique capitaliste de patronage et de défense d'intérêts particuliers et privés qui prévaut aux États-Unis. Plusieurs auteur-e-s considère que l'AFL était animée par le « syndicalisme d'affaires » et l'idéologie du « partage du gâteau ». D'autre part, l'émergence d'un syndicalisme national basé sur l'auto-organisation et une forte décentralisation est rapidement récupérée par le catholicisme omniprésent dans lequel baigne la société canadienne-française. Celui-ci a forgé une culture syndicale centralisatrice et sous contrôle des aumôniers, caractérisant ainsi la CTCC durant trois décennies (1921 à 1949). Quant aux IWW qui se targuaient d'être en opposition totale au « système », la culture politique étasunienne (et la culture syndicale de l'AFL) agit à titre d'*altérité*, comme un repoussoir, un contre-modèle qu'il faut absolument ne pas imiter. Chez les IWW, c'est l'opposition complète au système capitaliste qui forge l'identité de l'organisation (et la cohésion dans ses rangs face à l'ennemi commun, malgré les divisions idéologiques) (Adamic, 1931).

extérieures provenant d'institutions et d'acteurs avec qui elles entretiennent des relations.

3.2.1 La loi Wagner et la loi sur les relations ouvrières

La sévère crise économique des années 1930 force les élites politiques à réajuster le tir sous la crainte de perdre l'appui de la population dans la poursuite du projet issu du libéralisme au profit du fascisme et surtout du communisme. C'est avec une hantise des communistes et une crainte que les révoltes populaires et les nombreuses émeutes se transforment en mouvements révolutionnaires, que le président étasunien Franklin Delano Roosevelt et son administration démocrate, décident d'un virage politique et économique majeur : l'instauration du *New Deal*, inspiré par les principes économiques keynésiens (Boudreau et Roback, 1988). L'une des pièces maîtresses de ce *New Deal* est sans conteste la *Loi Wagner* de 1935 prévoyant notamment que le syndicat soit « [...] reconnu comme seul et unique agent de négociation dans l'entreprise et que chacune des parties a l'obligation de négocier "de bonne foi" les conditions de travail » (Delisle, 2010, p. 7). D'autres mesures telles que l'atelier fermé³⁵ et l'enregistrement obligatoire des syndicats à la *National Labor Relations Board* (NLRB) complètent le tableau. L'objectif avoué de cette loi consiste à équilibrer les rapports entre le capital et le travail grâce à l'intervention étatique et par le fait même, à dépolitiser les conflits syndicaux (Sagnes, 1994). Il faut savoir que plusieurs grèves de sympathie ont eu lieu en Amérique du Nord durant les années 1930 (Boudreau et Roback, 1988).

Le processus d'institutionnalisation du syndicalisme québécois s'amorce avec la *Loi sur les relations ouvrières (Loi 3)* de 1944, fruit du gouvernement libéral d'Adélard

³⁵ La pratique de l'atelier fermé consiste à n'engager que des travailleurs et des travailleuses qui sont membres du syndicat préalablement à l'embauche. Dans les faits, cela confère un pouvoir important au syndicat en terme de placement de la main-d'oeuvre.

Godbout (1940-1944). Tout comme aux États-Unis, le législateur québécois est sommé d'encadrer juridiquement le syndicalisme et de le reconnaître à titre d'agent officiel de négociation. Cela avait comme but d'éviter de potentiels débordements sociopolitiques en raison des nombreuses luttes de la classe ouvrière québécoise s'étant déroulées durant la Deuxième Guerre mondiale³⁶. La loi 3 s'inspire en grande partie des recommandations de la Commission Prévost³⁷ et évidemment de la *Loi Wagner*, sans toutefois aller jusqu'à reconnaître le principe de l'atelier fermé comme son homologue étasunien. La loi fait passer les relations du travail du domaine privé au domaine public. Elle oblige la négociation collective de bonne foi entre les parties patronale et syndicale et elle permet au syndicat de représenter l'ensemble des employé-e-s de l'unité de négociation et non pas seulement ses membres. D'autre part, elle exige l'accréditation syndicale auprès de la Commission des relations ouvrières (CRO), elle met sur pied un mécanisme d'arbitrage obligatoire en cas d'impasse et interdit la grève lors de ce mécanisme ou pendant que la convention collective est effective. Tout comme la *Loi Wagner*, la *Loi sur les relations ouvrières* vise essentiellement à troquer la reconnaissance du syndicalisme et de la négociation collective en vue de faire échec aux mouvements sociopolitiques contestataires de l'ordre établi.

3.2.2 Syndicats, logique managériale et démocratie « sauvage »

Qui plus est, la reconnaissance juridique, politique et institutionnelle du syndicalisme entraîne une perte d'autonomie d'action. En se taillant une place dans la société

³⁶ Il y a eu 200 grèves au Québec entre 1941-1943, alors qu'il y en avait eu que 170 entre 1931 et 1941. Ces chiffres s'expliquent en partie par l'augmentation des effectifs syndicaux durant les années 1935-1945 (Boudreau et Roback, 1988).

³⁷ La Commission Prévost est créée en 1943. Son mandat est d'enquêter sur les incidents survenus aux usines de *Price Brothers & Company Limited*, à Jonquière, Kénogami et Riverbend, et de la *Lake St-John Power & Paper Company Limited* à Dolbeau et d'émettre des recommandations visant à assurer la paix industrielle.

capitaliste à titre d'agent officiel et légal de négociation, ces dernières deviennent plus perméables aux influences extérieures provenant d'institutions et d'acteurs. Selon Rolande Pinard (2000), l'institutionnalisation du syndicalisme étasunien par la *loi Wagner* a eu comme conséquence fâcheuse de renforcer l'autoritarisme des dirigeants syndicaux, surtout dans les syndicats industriels :

Dans le cadre de ces conflits [les grèves des années 1930-40], l'assurance de conserver ses membres pour la durée de la convention collective permettra à un syndicat comme les *United Automobile Workers of America* (UAW) de sévir impunément contre les membres récalcitrants. Par cette réaction, les dirigeants des UAW et du CIO s'apparentent à une forme de management : les travailleurs indisciplinés constituent une menace pour eux autant que pour le management des entreprises. (p. 228)

L'argumentaire de Pinard soutient que la « nationalisation » du syndicalisme étasunien a conduit les institutions syndicales à devenir des organisations managériales; elles calquent sur l'adversaire patronal leur propre structure afin de gagner en efficacité en matière de négociation de contrats de travail. En quête de respectabilité et de stabilité organisationnelle, les dirigeants syndicaux limitent le pouvoir de la base syndicale et la spontanéité des moyens de pression en imposant, grâce à l'encadrement juridique, un système de règlement des différends par les griefs qui dépolitise et bureaucratise les relations de travail conflictuelles. Pour elle, il apparaît alors que « [...] ce sera désormais par les grèves illégales que s'exprimera l'intersubjectivité des travailleurs, les grèves légales étant organisées par le syndicat en fonction d'une stratégie de négociation arrêtée au niveau national » (p. 293-294). La démocratie syndicale s'exprime donc par la mobilisation spontanée et peu coordonnée des membres; ces mouvements vont parfois à l'encontre des mots d'ordre des états majors syndicaux. Mentionnons que ces moyens d'action sont fréquemment utilisés aux États-Unis et au Québec dans les années 1930 et surtout 1940 (Boudreau et Roback, 1988). Ils sont une manifestation de la réappropriation de la lutte collective par la base militante : elle s'oppose ainsi aux effets les plus néfastes induits par l'institutionnalisation.

3.2.3 Essor du syndicalisme industriel et purges anticommunistes

Un changement structurel majeur se produit avec l'apparition au milieu des années 1930 d'un syndicalisme industriel nord-américain structuré autour du *Congress of Industrials Organizations* (CIO) et de son pendant canadien, le Congrès canadien du travail (CCT). Au cours des décennies 1940 et 1950, ce type de syndicalisme accroît ses appuis par rapport au syndicalisme de métier. Il semble bien que cette évolution a comme premier effet positif d'ouvrir les nouveaux syndicats industriels aux travailleuses et aux travailleurs non qualifié-e-s et racisé-e-s, délaissé-e-s par les syndicats de métiers pratiquant une discrimination notoire. Cette approche vient renforcer la démocratie syndicale en permettant à des couches salariales non syndiquées d'avoir leur voix au chapitre. L'identité syndicale de ces organisations ne se construit pas sur la base du métier ou de la religion, mais bien sur les intérêts communs que possèdent tous et toutes les salarié-e-s vis-à-vis de la figure patronale (Gagnon, 1998). Par contre, les syndicats industriels se centralisent très rapidement. Ils succombent tout autant que les syndicats de l'AFL et les syndicats catholiques québécois à l'anticommunisme et aux purges qui l'accompagnent.

Si le syndicalisme industriel régénère le syndicalisme nord-américain, n'en reste que les purges anticommunistes des années de l'après-guerre contrastent avec la prétention démocratique des syndicats de l'époque. Selon Boudreau et Roback (1988), ces expulsions mettent à mal la démocratie syndicale puisque les syndicats obéissent de fait à l'anticommunisme des classes dirigeantes. Il s'agit d'un exemple de la perte d'autonomie d'action des syndicats, puisqu'ils doivent désormais répondre à un cadre légal qui n'est pas de leur ressort. De plus, les purges mettent à jour l'autoritarisme des directions syndicales qui les planifient : elles visent justement à

leur assurer un degré plus élevé de contrôle sur leurs organisations. Autant les purges répondent à une pression exogène sur les syndicats à se conformer à la politique étrangère des États-Unis et du Canada, autant elles répondent à une volonté endogène des dirigeants d'éliminer une source possible de contestation de leur position. Au Québec, le régime de Maurice Duplessis (1936-1939 et 1944-1959) s'inscrit dans la logique du maccarthysme : il réprime féroce les mouvements de grève syndicaux et emprisonne des syndicalistes soupçonné-e-s d'accointance communiste.

3.2.4 Monopole de représentation syndicale et négociations par entreprise

L'institutionnalisation du syndicalisme engendre un encadrement juridique des relations du travail unique en Amérique du Nord. D'un côté, « [...] la loi Wagner de 1935 [...] consacrait la syndicalisation par entreprises (non pas la syndicalisation interprofessionnelle, par industrie), ainsi que la dimension contractuelle, privée, des relations du travail, axée sur la négociation et le rapport de force locaux » (Pinard, 2008, p. 68). Cette situation favoriserait un « égoïsme » syndical sur le plan des revendications, une désolidarisation et une fragmentation des syndicats de métiers ainsi qu'une dépolitisation des relations de travail nuisant à l'action de démocratisation sociale des syndicats. La négociation décentralisée engendre des disparités salariales entre salarié-e-s d'un même secteur économique et elle nuit au rapport de force syndical en morcelant les unités de négociation. Par contre, certains auteur-e-s (Cook ; Martin) sont plutôt d'avis que la négociation décentralisée engendre un fonctionnement syndical plus démocratique que la négociation sectorielle : les membres de la base ont une plus grande prise dans l'élaboration des revendications en matière de conditions de travail. Comparativement à la négociation sectorielle, il semble que la négociation par entreprise favorise davantage la participation des membres à la détermination de la plate-forme revendicative (impératif démocratique), mais qu'elle nuit au rapport de force syndical (impératif de

l'efficacité) et à l'uniformisation des salaires et des conditions de travail (logique de la démocratisation économique).

Une autre grande caractéristique du modèle des relations de travail au Québec est le monopole de la représentation syndicale dans l'entreprise, un modèle typiquement nord-américain³⁸. Au Québec, si le collectif salarié adhère majoritairement à l'idée de la syndicalisation, tout le monde doit en devenir membre et le syndicat devient *de facto* le seul interlocuteur du patronat lors de la négociation collective. Par ailleurs, il n'existe aucune forme de représentation collective et formelle des salarié-e-s dans les milieux de travail non syndiqués, même si certain-e-s employé-e-s souhaiteraient être syndiqué-e-s. À notre avis, cet état de fait conduit à certains problèmes au plan de la démocratie : un ou une salarié-e nouvellement arrivé-e dans un lieu de travail syndiqué devient, dans les faits³⁹, automatiquement syndiqué-e même si elle ou il préférerait être membre d'une autre organisation syndicale ou ne pas être syndiqué-e. L'adhésion syndicale n'est donc pas volontaire, elle est institutionnalisée et elle s'impose. Comme nous le verrons plus loin, la formule Rand viendra consacrer et durcir cette réalité.

3.3 La Révolution tranquille (1960-1982)

L'avènement au pouvoir du Parti libéral en juin 1960 inaugure une période riche en changements politiques, économiques et sociaux au Québec : la Révolution tranquille. Elle transforme radicalement la société québécoise et par ricochet, le mouvement syndical. Avec la faveur d'un mouvement croissant de sécularisation

³⁸ En France par exemple, la représentation des salarié-e-s n'est pas monolithique, mais double : d'une part, les salarié-e-s élisent des délégué-e-s lors des élections Prud'homales et d'autre part, chaque salarié-e est libre d'adhérer au syndicat de son choix ou de refuser d'être syndiqué.

³⁹ Dans certains cas, il est possible pour un ou une salarié-e de résilier son adhésion syndicale. Mais il ou elle devra tout de même payer la cotisation syndicale en vertu du fait qu'elle ou il bénéficie des avantages procurés par la convention collective. Somme toute, la responsabilité collective prime sur la liberté de choix et cela est directement lié à la forme que prend l'accréditation syndicale dans un contexte de négociation par entreprise.

sociale, la CTCC se déconfessionnalise et devient la CSN en 1960. Durant la période 1960-1966, les effectifs syndicaux augmentent significativement : ils passent d'environ 400 000 à 600 000 syndiqué-e-s et représentent de 30,5% à 35,7% de la population active (Rouillard, 1989). Cette hausse non négligeable est due en grande partie à la syndicalisation de la fonction publique québécoise alors en plein développement, ce qui profite principalement à la CSN alors plus structurée et nationaliste que la FTQ et jouissant d'un lien privilégié avec le gouvernement libéral. C'est aussi une période caractérisée par de très nombreux conflits de travail et par une radicalisation idéologique des centrales syndicales, mais en même temps, par un approfondissement des mécanismes institutionnels régissant le syndicalisme, la négociation collective et le monde du travail plus globalement⁴⁰. La Révolution tranquille marquera profondément l'évolution de la démocratie syndicale au Québec, comme nous le verrons à travers la création du Code du travail, la centralisation des négociations dans le secteur public, les mécanismes de participation institutionnelle et de concertation ainsi que les enjeux sociaux soulevés par la société civile.

3.3.1 Création du Code du travail (1964) et sa révision ultérieure (1977)

Suite aux luttes syndicales de l'époque, dont plusieurs grèves illégales⁴¹, le gouvernement du Québec crée le *Code du travail du Québec* en 1964 plaçant le Québec à l'avant-garde des lois du travail en Amérique du Nord. Les deux premières moutures du projet de loi ne font que regrouper ce qui existe déjà et en échange de

⁴⁰ Il s'agit d'une période éminemment contrastée : un certain « bon ententisme » règne entre le mouvement syndical et l'État québécois sous le gouvernement Lesage de 1960 à 1966 (surtout du côté de la CSN) et celui du péquiste René Lévesque (surtout du côté de la FTQ), alors que le retour au pouvoir de l'Union nationale de 1966 à 1970 et le règne du libéral Robert Bourassa de 1970 à 1976 sont marqués par une conflictualité plus assumée entre l'État et le syndicalisme.

⁴¹ Un cas bien documenté est la grève (illégal) des infirmières de l'hôpital Sainte-Justine en 1963 (la « grève des douces »).

l'abrogation des lois 19 et 20⁴², elles lient le droit du travail au Code civil et s'ingèrent dans les mécanismes syndicaux en imposant la tenue des votes au scrutin secret. Les organisations syndicales sont sur un pied de guerre : la CSN et la CIC⁴³ s'y opposent fermement et la FTQ tient un Congrès extraordinaire où elle décide d'adopter un mandat de grève générale si le gouvernement va de l'avant. Finalement, le gouvernement retire les points de litige tout en maintenant l'abrogation des lois 19 et 20. De plus, il supprime l'arbitrage obligatoire avant le déclenchement d'une grève tout en reconnaissant le droit d'association des professionnel-le-s et des agriculteurs et le droit de grève des employé-e-s municipaux, des hôpitaux et des commissions scolaires. L'année suivante, le droit de grève est reconnu aux institutrices et aux fonctionnaires de l'État (Rouillard, 1989). La nouvelle version du Code du travail fournit aux organisations syndicales des moyens financiers accrus et une marge de manoeuvre plus grande en matière d'action collective, de grève et de syndicalisation. Il s'agit d'un gain institutionnel important pour le mouvement syndical issu d'un rapport de force lui étant favorable.

L'arrivée du Parti québécois au pouvoir en 1976 inaugure une nouvelle ère en matière de relations gouvernementales et syndicales, ainsi que sur le plan des relations de travail. Avec l'appui enthousiaste de la FTQ et afin d'éviter les sursauts d'affrontements violents lors des conflits de travail, le PQ révisé le Code du travail en y ajoutant la généralisation de la formule Rand — prélèvement automatique et à la source de la cotisation syndicale — à l'ensemble des milieux de travail syndiqués et

⁴² La loi 19 prévoit la révocation d'une accréditation syndicale si le syndicat compte un ou une élu-e communiste ou marxiste. La loi 20 révoque l'accréditation d'une corporation du secteur municipal ou scolaire qui ferait grève. Les deux lois sont adoptées par le gouvernement Duplessis en 1954 (Rouillard, 1989).

⁴³ Corporation des instituteurs et des institutrices catholiques de la province de Québec (CIC). En 1966, elle devient la Corporation des enseignants et enseignantes du Québec (CEQ), puis la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) en 1972 pour finalement devenir la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) en 2000.

inclut des dispositions anti-briseurs de grève, ce qui permet à la fois de « pacifier » les conflits de travail et d'augmenter le rapport de force syndical. En 1979 est créée la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), organisme paritaire syndical-patronal, alors que l'État agit en tant qu'arbitre (Gagnon, 1991). Le premier mandat péquiste (1976-1980) se caractérise par un approfondissement de l'institutionnalisation du mouvement syndical. Comme l'explique Mona-Josée Gagnon (1994), l'intervention de l'État est une arme à double tranchant :

Mais la relation entre le syndicalisme et la loi est par définition ambiguë. À partir du moment où le syndicalisme a demandé au législateur de lui donner un coup de pouce, et que celui-ci a accepté, il s'exposa à ce que ce dernier accepte aussi, à l'occasion, d'avantager l'employeur ou encore entreprenne de "faire la morale" aux syndicats et de s'immiscer dans leur fonctionnement. L'État est ainsi devenu un troisième acteur déterminant dans les relations du travail (p. 18).

L'institutionnalisation du syndicalisme permet à l'État d'encadrer l'action syndicale en échange d'une stabilité financière et institutionnelle pour le mouvement syndical. Si le gouvernement Lévesque acquiesce à certaines demandes syndicales, du même coup, il s'ingère dans le fonctionnement démocratique interne des syndicats en obligeant le vote secret lors d'élections syndicales, lors de l'acceptation ou le refus d'une convention collective ainsi que lors de votes de grève. Le visage que prend alors la démocratie syndicale est en partie déterminé par l'État, et ce, peu importe l'organisation syndicale (Gagnon, 1994)⁴⁴.

3.3.2 Négociations centralisées et Front commun

La centralisation des négociations du secteur public décrétée par le gouvernement du Québec à la fin des années 1960 entre en rupture avec les habituelles négociations collectives décentralisées ayant cours dans le secteur privé et qui implique, en premier lieu, le syndicat local. Pour faire face à l'état-employeur, les trois centrales

⁴⁴ Dans ce cas-ci, nous considérons que l'intervention de l'État dans le fonctionnement syndical vise à protéger les syndiqué-e-s de la base lors des votes contre toute forme de pression venant de la part des dirigeants et dirigeantes syndicaux et des autres membres. Le vote à scrutin secret assure un anonymat au votant et à la votante ce que ne permet pas le vote à main levée.

syndicales — FTQ, CSN et CEQ — mettent sur pied le premier Front commun en 1972. En terme de résultats, cette stratégie fut victorieuse à maints égards : hausse substantielle des salaires dans une perspective de réduction de l'écart entre hauts et bas revenus, importante bonification du régime de retraite et indexation automatique des salaires au coût de la vie. Ces résultats matériels positifs s'inscrivent dans une logique de démocratisation économique et de redistribution de la richesse⁴⁵. Qui plus est, le Front commun permit le développement d'une certaine solidarité intersyndicale et interprofessionnelle ainsi qu'une prise de conscience politique de la nature « bourgeoise » de l'État pendant les grèves spontanées de mai 1972 en réponse à la répression étatique (Piotte, 1975).

Toutefois, la place de la démocratie syndicale, dans une hyper-structure comme celle du Front commun, est questionnée par des militantes et militants syndicaux :

“Dans les négociations locales, les membres voyaient les résultats de leurs gestes. À la table provinciale, ils sont très loin et c'est tout le problème de la sectorialisation. Les syndiqués chez nous ont l'impression d'avoir perdu le contrôle” [...]. Auparavant, ils [les syndicats CSN] négociaient directement avec l'employeur (commission scolaire ou hôpital). Maintenant, leur pouvoir de négociation est passé à des superstructures, telles les fédérations et la CSN elle-même. (Gisèle Tremblay, 1976, p. 75)

Cet extrait démontre bien le malaise que suscite la négociation sectorielle en terme de démocratie syndicale. En fait, les syndiqué-e-s de la base ne sont que peu concerné-e-s par l'élaboration d'une plate-forme revendicative sectorielle ou nationale; « [...] les véritables décisions en pratique seront prises par les instances de

⁴⁵ Qui plus est, les salaires peu élevés du secteur public exerçait une pression à la baisse sur les salaires dans le secteur privé. Cet état de fait s'inverse : dans un premier temps, les gains du Front commun 1972 permettent d'exercer une pression à la hausse sur le salaire minimum, puis les victoires des fronts communs de 1976 et de 1979 créent une pression à la hausse sur les salaires du secteur privé.

coordination du Front commun au sommet » (Diane Éthier, 1975, p. 147)⁴⁶. Bien qu'une certaine décentralisation des structures d'appui fut effective (surtout à la CSN), Éthier considère que cette dernière fut instrumentalisée par les impératifs de la négociation et qu'elles n'ont pas donné lieu à des débats sociopolitiques. Qui plus est, la tenue d'assemblées générales régulières ne fut pas la norme dans tous les syndicats. C'est le cas notamment chez les sections locales d'Hydro-Québec (SCFP-FTQ) : culturellement peu habituées au processus délibératif, elles quittèrent le Front commun lors de la grève d'avril sur le mot d'ordre des dirigeants sans aucun mandat de la base (Jean Reynolds, 1975).

3.3.3 Participation institutionnelle, concertation et néocorporatisme

Le début des années 1960 correspond aussi à l'entrée du syndicalisme dans ce que Gagnon (1991) qualifie de *participation institutionnelle*. Les organisations syndicales sont invitées par l'État québécois à participer à divers organismes, dont les régies gouvernementales, les sociétés d'État et les organismes consultatifs permanents. À titre d'exemple, le mouvement syndical siège au Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre à partir de 1968 dont la composition est paritaire entre le patronat et les syndicats. Le processus d'institutionnalisation se poursuit et s'approfondit après 1960 et pendant toute la période de la Révolution tranquille. Contrairement à l'ère duplessiste où seule l'existence légale du syndicalisme en tant qu'acteur de négociation est reconnue, les débuts de la participation institutionnelle du syndicalisme québécois dans les années 1960 consacrent sa légitimité en tant

⁴⁶ Diane Éthier précise : « Si en principe, les instances décisionnelles du Front commun pour chaque centrale étaient respectivement la Commission de Négociation pour la CEQ, le Comité de Coordination des négociations dans le Secteur public (CCNSP) pour la CSN, le Conseil d'Orientation pour la FTQ, il semble qu'en pratique, selon le bilan de Jeanne-Mance Dubé (CSN), leur rôle se soit réduit à entériner les décisions du Conseil de coordination du Front commun [...], celui-ci devenant progressivement lui-même au cours de la lutte un outil de transmission des décisions prises par le Comité exécutif de Coordination (appelé communément Comité des Neuf et qui était de fait composé du président, d'un chef négociateur et d'un adjoint pour chaque centrale) » (p. 144-145). Cela démontre que le processus décisionnel formel (de la base vers le sommet) fut en pratique inversé.

qu'acteur sociopolitique. La croissance des fonctions étatiques et de la place de l'État dans la vie sociale s'accompagnent d'une augmentation analogue des fonctions syndicales, ce qui conduit à une transformation en profondeur du syndicalisme, notamment par la montée d'un salariat professionnel syndical (Gagnon, 2003).

Avec la victoire péquiste de 1976, le Québec entreprend un virage concertationniste qui « [...] suppose l'acceptation d'une problématique commune et du caractère prioritaire de la recherche de consensus » (Gagnon, 1991, p. 10). Des sommets socio-économiques (Pointe-au-Pic en 1977, Montebello en 1979 et Québec en 1982) ainsi que des sommets régionaux, des conférences thématiques ou sectorielles, composent l'agenda péquiste. Pour Clinton Archibald (1984), ce modèle est une forme de *néocorporatisme*, c'est-à-dire un système politico-institutionnel promu par l'idéologie sociale-démocrate où les principaux acteurs sociaux (organisations syndicales et patronales) se concertent sous l'égide de l'État qui agit comme arbitre neutre, mais où ils conservent une marge de liberté. Le néocorporatisme vise à assurer une certaine cogestion de la société pour prévenir les conflits sociaux et ainsi garantir la paix sociale, puisque « l'entente amicale de partenaires supposément égaux, dans une recherche de planification collective, ne peut manquer d'avoir beaucoup d'impact aux yeux des dirigeants des syndicats importants » (p. 243) qui ainsi modéreront leurs revendications et moyens d'action. Pour Roch Denis et Serge Denis (1992), la concertation promue par le PQ est conjoncturelle; elle est matérialisée à des moments précis (lors des sommets sus mentionnés). L'absence de nouvelles institutions permanentes de type corporatiste, le refus du patronat et du PQ d'accepter des revendications syndicales essentielles au maintien de cette concertation — accréditation multi-patronale, droit à l'emploi pour tous, nationalisation de certains secteurs économiques, etc. — démentent à leurs yeux la prétention (néo)corporatiste et sociale-démocrate de ce type de concertation.

La participation des centrales syndicales aux instances gouvernementales, à des forums et des sommets s'inscrivant dans une démarche de concertation, a une incidence sur le caractère démocratique de leurs pratiques. Alors que le discours syndical (surtout celui de la FTQ) justifie cette approche pour favoriser une certaine démocratisation économique, Louis Gill (1989) est d'avis que « [l]a nature même des instances de concertation incite plutôt à maintenir à l'écart une base qui pourrait s'avérer trop revendicatrice et rendre plus difficile, voire impossible, la conclusion d'entente » (p. 142). D'autant plus que ces pratiques institutionnelles entraînent la nécessité de recourir à des professionnel-le-s et des spécialistes de dossiers pointus, très peu redevables à la base syndicale.

3.4 La période contemporaine (1982 à aujourd'hui)

La récession économique de 1981, l'effritement de l'interventionnisme gouvernemental, les décrets d'une importante sévérité prodigués par le PQ contre le Front commun de 1982-1983, inaugurent à notre avis une nouvelle période pour le syndicalisme et le Québec : nous nous contenterons de la nommer « période contemporaine ». L'ordre du jour est à l'instauration progressive d'une logique néolibérale entraînant une privatisation de certaines institutions étatiques, une réduction du financement des services publics, une lutte quasi-dogmatique contre les déficits et la marchandisation des rapports sociaux. Au plan économique, elle s'inscrit dans une volonté de laisser la dynamisation de l'économie à l'entreprise privée par la globalisation des marchés, débouchant sur une pression à la baisse sur les salaires, la précarisation et le « chantage à l'emploi ». Nous verrons ici comment la démocratie syndicale a pu s'adapter et se transformer eu égard à ces importants changements exogènes.

3.4.1 Le rapport au capital : de la conflictualité au partenariat

Les années 1980 sont le théâtre d'une transformation radicale des rapports capital-travail à travers l'émergence d'une nouvelle stratégie syndicale : le partenariat. À cet égard, « [c]e terrain de prédilection est apparu dans un contexte où le syndicalisme devait faire face à des défaites réelles, et sous la pression des gouvernements, sans compter les difficultés économiques multiples qui assaillent ses membres et les programmes de concertation élaborés par le mouvement ouvrier des autres pays industrialisés » (Denis et Denis, 1992, p. 86). Comme le remarque à juste titre Piotte (1998), la stratégie partenariale que le mouvement syndical a fait sienne depuis les années 1980 met en place une dynamique interactive où les syndicalistes côtoient de plus en plus les patrons dans une volonté de trouver des solutions communes pour maintenir l'emploi. Lorsque la pratique combative s'essouffle au niveau local et que les grèves deviennent rarissimes, il y a par le fait même, moins d'assemblées et moins de participation à ces dernières. Même le langage syndical tend à se transformer et à désinvestir l'identité syndicale au profit de l'identité de l'entreprise :

Le “nous” désigne maintenant très souvent, dans le vocabulaire des responsables syndicaux, l'entreprise, alors que dans le passé, faut-il préciser, le “nous” n'était jamais que le syndicat comme entité politique. Responsables syndicaux et collectif salarié sont donc, selon des modes différents, semblablement invités à développer un sentiment d'appartenance à l'entreprise. C'est ainsi que nous serons amenée [sic] à proposer que le développement — tenté ou avéré — du patriotisme d'entreprise peut entraîner une dilution de la figure patronale, la figure corporative (l'entreprise) s'y substituant et phagocytant en quelque sorte le syndicat. (Gagnon, 1998, p. 17)

Cet état de fait débouche sur d'importantes répercussions sur le plan du développement de l'appartenance syndicale des membres; un syndicat qui ne se projette plus comme étant en opposition face au patronat et qui ne conçoit plus l'employeur dans un rapport conflictuel à l'altérité abandonne en quelque sorte sa raison d'être. Par le fait même, une distanciation toujours plus poussée s'installe entre les syndicalistes et les syndiqué-e-s. Dans un contexte de diminution du nombre de griefs et où il y a moins de négociations comportant des conflits en raison de

conventions collectives plus longues, l'importance que prend le syndicat aux yeux des syndiqué-e-s ne peut qu'en pâtir, nuisant certainement à la démocratie syndicale.

L'intensification du rapport au capital se manifeste à travers l'une des plus importantes initiatives syndicales des années 1980 : les fonds d'investissement syndicaux. Pour David Camfield (2011), ces fonds reposent sur une contradiction évidente entre les intérêts du capital et du travail, entre une logique de défense des intérêts des travailleuses et des travailleurs et une logique actionnariale basée sur le rendement et la profitabilité. L'investissement des syndicalistes en terme de temps et de préoccupations dans les fonds syndicaux les métamorphose en capitalistes et par le fait même, Camfield considère que les directions syndicales ont atteint un niveau encore plus élevé de conservatisme. Pour Philippe Morin (2012), les fonds syndicaux ne relèvent pas du tout d'une logique démocratique. C'est notamment le cas du Fonds de solidarité FTQ qui s'inscrit en porte-à-faux de ce mode de prise de décision :

[...] les membres de la base de la fédération ont été exclu de la conception du FSTQ [Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec] et n'ont été consulté qu'après que le fonds fut mis en place. Malgré que les fondateurs du fonds ont pu justifier une action résolue et rapide en raison du niveau dramatique du chômage, les fondateurs du FSTQ n'ont pas seulement établis le fonds sans mandat clair d'un Congrès, mais ils ont aussi pris soin d'exclure les services de l'information, de la formation et de la recherche, puisqu'ils étaient perçus comme étant "plus idéologiques". La démocratie, dans le cas du FSTQ, a été vue comme étant un obstacle, ce qui ne peut être un bon signe pour l'avenir. (p. 96)⁴⁷

À cet égard, le SCFP a demandé au Bureau de la FTQ de tenir un congrès spécial pour discuter de la question, mais cette demande fut rejetée.

⁴⁷ Traduction libre : « As we previously shown, the rank-and-file members of the labor federation were excluded from the conception of the FSTQ and were consulted only after the fund had been established. Although the founders of the fund could claim that the dramatic level of unemployment justified resolute and quick action, the FSTQ founders not only established the fund without a clear mandate by the congress but also took care to leave the information, training and research divisions of the federation out of the discussion because these divisions were perceived as being "more ideologically" (Bélanger-Martin, 1993). Democracy, in the FSTQ case, was seen as an obstacle, hardly a good sign for the future. »

D'un autre côté, Morin critique la propension du Fonds de solidarité à se réclamer de la démocratie économique. Il n'a jamais remis en question la gestion des entreprises, ni encouragé des expériences d'autogestion ou de cogestion comme cela a pu se faire en Suède ou dans d'autres pays européens. De plus, il n'a, à aucun moment, remis en question la propriété privée des moyens de production et le régime d'accumulation capitaliste basé sur la plus-value et l'exploitation des travailleuses et des travailleurs. Les fonds syndicaux ne sont ni des instruments de démocratisation économique, ni des vecteurs de participation démocratique à l'intérieur des organisations syndicales (Louis Gill, 1989).

3.4.2 Postfordisme, conflictualité au travail

Pour Gagnon (1998), la démocratie syndicale subit les contrecoups du passage d'un système de production fordiste au postfordisme :

À la faveur de la dissolution du lien symbolique du collectif salarié, de l'affaiblissement du lien entre collectif salarié et responsables syndicaux, de l'intensification du lien entre employeur et responsables syndicaux, ces derniers tendent à devenir toujours davantage des médiateurs plutôt que des intermédiaires. Plus le rôle de médiation s'affirme, plus la délégation s'étiole, plus la distance entre responsables syndicaux et collectif salarié se creuse. (p. 26)

Le rapprochement des directions syndicales avec les employeurs et le temps investi par les élu-e-s syndicaux dans de nouvelles instances ou groupes en lien avec la stratégie partenariale ont pour effet d'éloigner progressivement les syndicalistes des syndiqué-e-s. Quelquefois, il y a même risque de cooptation; les syndicalistes en viennent à développer des intérêts communs avec leurs vis-à-vis patronaux, ce qui risque de les placer en contradiction avec leurs mandantes et mandants. L'identité syndicale animant la période de la Révolution tranquille basée sur l'altérité de la figure de l'employeur — le « eux » patronal et le « nous » syndical — tend à se dissoudre et entraîne ainsi un éloignement progressif des salarié-e-s du mouvement

syndical. Pourtant, une identité syndicale forte est l'un des moteurs indispensables à la démocratie syndicale (Lévesque, Murray et Le Queux, 1998).

D'autre part, la période contemporaine est caractérisée par une baisse marquée des conflits de travail (Rouillard, 1989). Pourtant, la conflictualité au travail — et les grèves plus particulièrement — suppose une participation syndicale élevée. Pour Camfield, la baisse de la fréquence des grèves à partir des années 1980 occasionne un problème démocratique grave, car les grèves constituent le moyen par excellence pour régénérer l'implication syndicale en motivant les membres à devenir délégué-e-s ou même partie prenante de l'exécutif, et ce, surtout pour les plus jeunes syndiqué-e-s. Camfield (2011) les considère comme « [...] pouvant être des “écoles de luttes” [...] puisque les grèves démontrent qu'une réponse collective plutôt qu'individuelle aux problèmes [des milieux de travail] est non seulement possible, mais aussi plus avantageuse pour les travailleuses et les travailleurs » (p. 149). Selon lui, les grèves sont au cœur de la vie démocratique des syndicats : elles permettent au regroupement syndical de se souder, de développer une vision collective des intérêts des travailleuses et des travailleurs tout en étant des agentes de socialisation et de formation idéologique. La diminution de leur fréquence ne peut qu'affecter négativement le fonctionnement démocratique des organisations syndicales.

3.4.3 Du partenariat péquiste à l'affront libéral

La participation syndicale au Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996 et les répercussions à l'interne illustrent bien les contradictions inhérentes aux pratiques concertationnistes. Dans sa croisade contre le déficit zéro, le premier ministre Lucien Bouchard souhaite obtenir un large consensus social. Pour y arriver, il sollicite la participation des « partenaires sociaux » : patronat, syndicalisme, milieu communautaire. Les décisions prises et consenties par les directions syndicales sont

catastrophiques pour les services publics et elles déplaisent à de nombreux syndiqué-e-s. Suite au Sommet, les diverses instances de la CSN, de la CEQ et de la FTQ rabrouent leurs directions respectives et elles sont contraintes d'annoncer le retrait de leur appui à la démarche gouvernementale. Comment les directions syndicales en sont-elles arrivées là? Pour Piote (1998), « [u]ne seule réponse s'impose : les leaders syndicaux n'arrivaient plus à penser autrement que les leaders patronaux et gouvernementaux, ils n'arrivaient plus à penser de façon autonome » (p. 269). Les mécanismes de concertation tendent ainsi à éloigner les directions syndicales de leur obligation en matière de défense des intérêts de leurs membres.

L'élection du gouvernement Charest en 2003 chamboule le rapport du syndicalisme à l'État. Avec son projet de « réingénierie » calquée sur la « Révolution du bon sens » de Mike Harris en Ontario, les libéraux s'efforcent dès le début de leur mandat de remettre en question certains « privilèges » syndicaux. Malgré de nombreux objectifs communs, les tactiques autoritaires et le ton quasi-guerrier de Jean Charest entre en rupture complète avec l'approche stratégique de Bouchard et c'est ainsi que plusieurs lois antisyndicales sont adoptées sous bâillon en décembre 2003. Deux d'entre elles sont de véritables attaques à la sécurité organisationnelle syndicale : la loi 31 vise à affaiblir les assises organisationnelles des syndicats du secteur privé en amendant l'article 45 du Code du travail pour permettre plus facilement la sous-traitance, alors que la loi 30 réorganise les accréditations syndicales en milieu hospitalier et force un maraudage pour affaiblir les organisations syndicales (Boismenu, Dufour et Saint-Martin, 2004).

Ces attaques gouvernementales engendrent à partir de l'automne 2003 une riposte syndicale qui ne s'était pas vue depuis les années 1980. Plusieurs grandes manifestations s'y tiennent, une journée nationale de perturbations a lieu le 11 décembre 2003, une manifestation de 100 000 personnes se tient le 1er mai 2004 et

des mandats de grève illégale d'une journée sont pris à la CSQ, au SFPQ et à la CSN pour l'automne 2004. Mais des contradictions stratégiques apparaissent : la direction de la FTQ pense que le temps est venu de dialoguer avec le gouvernement et le mouvement tombe à l'eau. Un an plus tard, le gouvernement passe la loi 142 décrétant les conditions de travail de 410 000 personnes avec des amendes salées. Or, les mobilisations de 2003 et 2004 ont revigoré la démocratie syndicale :

Indépendamment de l'issue des négociations en cours entre les centrales syndicales, le processus de radicalisation décrit est en grande partie le fait des militants de la base, qui se sentent menacés par les actions du gouvernement. Les membres syndiqués au niveau local ont forcé la main à leur centrale et ont, en grande partie aussi, radicalisé la nature des actions faites. (Boismenu et *al.*, p. 84)

L'approche conflictuelle du gouvernement envers le syndicalisme a contribué à instaurer des débats dans les organisations syndicales par rapport à la désobéissance civile, ce qui aurait été impensable dans les années 1990. Dans une moindre mesure il est vrai, les débats sur la grève sociale et la désobéissance civile plus largement, ont repris dans les organisations syndicales lors de la grève étudiante de 2012 sans toutefois aboutir à un consensus syndical ni à un plan d'action réel (Thomas Collombat, 2014).

3.5 Démocratie syndicale et dimension exogène

Ce chapitre démontre l'importance des facteurs exogènes au syndicalisme en matière de structuration de la démocratie syndicale au Québec à travers le système politico-institutionnel encadrant le mouvement syndical et les enjeux sociopolitiques conjoncturels propres à chaque période étudiée. Ce faisant, nous sommes d'avis qu'il n'y a pas un « âge d'or » de la démocratie syndicale québécoise; cette dernière s'incarne sous des traits particuliers lors de chaque séquence historique donnée. La période du mouvement ouvrier se caractérise par un mouvement syndical peu structuré, très peu bureaucraté, à l'action spontanée et indépendante du capital et de l'État. Cette relative absence de structuration externe et de contraintes légales conduit

chaque organisation syndicale à développer son propre modèle de démocratie. Par exemple, le fonctionnement interne des Chevaliers du travail (inclusif) se distingue de celui de l'AFL ou des syndicats catholiques (de type exclusif), bien qu'à l'origine toutes les organisations se caractérisent par une importante décentralisation. La période de l'institutionnalisation du syndicalisme se distingue de la précédente par l'importance des facteurs exogènes en matière de démocratie syndicale. En cette matière, l'encadrement juridique des activités de représentations et d'actions syndicales limite le droit de grève tout en forçant la négociation de bonne foi entre employeurs et employé-e-s. Cela confère aux organisations syndicales une obligation morale, légale et stratégique en matière d'efficacité, d'où l'apparition d'une centralisation des décisions et d'une professionnalisation de la fonction de la négociation. Le type de négociations est exclusif à chaque établissement, menant à une représentation syndicale unique dans l'entreprise. Cela porte la notion de responsabilité collective à prédominer face à celle de liberté de choix en matière de fonctionnement syndical interne.

Cette logique s'accroît lors de la Révolution tranquille : le Code du travail de 1964 et l'inscription de la formule Rand dans ce dernier en 1977 favorisent une plus grande sécurité organisationnelle des syndicats. C'est à cette époque que se consolident les appareils syndicaux avec l'introduction d'un grand nombre de salarié-e-s professionnel-le-s, dont les spécialistes jusque-là absents et absentes. De plus, les négociations en fronts communs dans le secteur public et leur complexification dans le secteur privé entraînent le recours au salariat professionnel et une centralisation des décisions stratégiques, ce qui dépossède la base d'un contrôle direct sur les négociations. Par contre, cette période se caractérise également par des facteurs favorisant la démocratisation des fonctionnements syndicaux. La déconfessionnalisation de la CSN et l'adaptation complète de certains grands

syndicats nord-américains au particularisme culturel québécois favorise une identité syndicale inclusive et partagée par la base. Malgré la centralisation, les syndiqué-e-s sont plus éduqué-e-s et donc plus alertes sur les décisions prises. Les nombreux conflits de travail conjugués au bouillonnement sociopolitique des années 1960 et 1970 entraînent une revigoration de la démocratie syndicale, tout comme les campagnes de syndicalisation et la formation de nouveaux syndicats permettent l'émergence de foyers d'implication et de prise en charge collective. L'influence de la société civile n'est pas en reste; le féminisme transforme positivement la démocratie syndicale en permettant l'expression de nouvelles couches militantes avec leurs revendications particulières, surtout dans le secteur public. La période contemporaine se caractérise par un recul de la conflictualité et des grèves au profit d'une stratégie partenariale avec le patronat. La disparition de la figure de l'altérité patronale entraîne un effritement du sentiment d'appartenance au syndicat et donc, des problèmes en matière de participation démocratique surgissent : absence de relève militante, assemblées générales peu fréquentes et peu populeuses et pouvoir revendicatif syndical affaibli. Parallèlement à cela, le processus de professionnalisation s'approfondit au point d'atteindre un stade d'autonomisation de la bureaucratie syndicale par rapport aux élu-e-s. Par contre, sous la pression des gouvernements appliquant des politiques de privatisation et d'austérité, l'action syndicale reprend de la vigueur et se décroïssonne grâce à un rapport accru des organisations syndicales avec les organisations étudiantes, féministes, des droits sociaux et environnementalistes.

D'autre part, ce chapitre permet de constater l'importance première du système politico-institutionnel québécois en matière de structuration exogène de la démocratie syndicale depuis la période de l'institutionnalisation. Ce système se caractérise par l'encadrement juridique du syndicalisme, notamment par le biais du Code du travail et de ses dispositions régissant la représentation syndicale et il favorise une sécurité

organisationnelle syndicale forte. Il se situe à mi-chemin entre le modèle scandinave, social-démocrate et néocorporatiste où le syndicalisme est un acteur dominant dans la gestion économique et politique de ces pays et le modèle anglo-saxon, de type libéral et n'offrant que peu d'espace politico-économique reconnu et d'avantages organisationnels au syndicalisme. En raison de sa pérennité historique⁴⁸, le système politico-institutionnel encadrant le syndicalisme agit comme véritable déterminant du modèle de démocratie syndicale : la prédominance de la notion de responsabilité collective sur celle de liberté de choix dans le modèle québécois de démocratie syndicale provient des balises imposées par le système politico-institutionnel. Celui-ci agit donc dans une logique de dépendance au sentier : il induit une logique séquentielle particulière et stable sur la démocratie syndicale au Québec, et ce, malgré les soubresauts événementiels.

Par contre, la portée explicative de la dépendance au sentier est incomplète : des facteurs sociaux et politiques conjoncturels ponctuant les diverses périodes étudiées influent également les relations entre les organisations syndicales et les divers gouvernements. À l'intérieur d'une même période historique, les relations gouvernementales-syndicales ont significativement variées selon les gouvernements en place. Il est vrai qu'à cet égard, la période du mouvement ouvrier fut plus homogène, et ce, principalement dû au fait que les relations syndicales-étatiques n'étaient pas très développées. Toutefois, des différences importantes surgissent dans ces rapports entre les gouvernements Godbout et Duplessis durant la période de

⁴⁸ Cette pérennité historique ne signifie pas pour autant que ce système est resté inchangé depuis l'institutionnalisation du syndicalisme. Le Code du travail de 1964 renforce la sécurité organisationnelle syndicale, tout en permettant une plus grande liberté d'action en matière idéologique (l'interdiction du serment anticommuniste est levé) et d'action collective (les droits de représentation et de grève sont étendus). Les modifications de 1977 accentuent ce renforcement organisationnel en échange de balises gouvernementales en matière de prise de vote en assemblée. Finalement, les modifications de 2003 et 2004 affaiblissent les assises organisationnelles syndicales en facilitant la sous-traitance. Cette évolution du système politico-institutionnel et de ses dispositifs juridiques n'empêchent pas que sa logique générale de structuration des fonctionnements syndicaux internes reste déterminante.

l'institutionnalisation, ce qui influe sur la démocratie syndicale. L'équilibre souhaité par Godbout avec sa législation, dont la création de la CRO, est ensuite instrumentalisé par Dupplexis en faveur des employeurs publics et privés. Lors de la Révolution tranquille, les gouvernements Lesage et Lévesque ont eu des relations relativement harmonieuses avec les syndicats grâce à la participation institutionnelle voire même la concertation, alors que les relations furent très tendues et confrontationnelles avec les gouvernements Johnson-Bertrand et Bourassa, en raison des nombreuses et longues grèves, des conflits dans le secteur public et de la radicalisation idéologique et politique des centrales syndicales. C'est le cas également lors de la période contemporaine où les centrales syndicales furent « partenaires » du gouvernement et du capital lors de l'ère Bouchard, tandis que sous le gouvernement Charest, une logique de confrontation a prévalu avec ces acteurs sociaux.

CHAPITRE IV

STRUCTURES ET IDÉOLOGIES DE LA FTQ ET DE LA CSN

Ce chapitre propose une analyse comparative des structures et des idéologies de la CSN et de la FTQ avec comme objectif de saisir leurs modèles démocratiques respectifs, au-delà des facteurs exogènes qui structurent la démocratie syndicale au Québec. Elle se situe dans une logique explicative dynamique-stratégique, qui suppose d'une part, les rapports dynamiques qu'ils entretiennent avec le fonctionnement interne ainsi que la capacité des acteurs syndicaux à définir des stratégies particulières en lien avec la culture syndicale interne de l'organisation et le contexte conjoncturel.

4.1 Présentation des organisations syndicales choisies

La présence d'un pluralisme syndical propre au Québec dans le contexte nord-américain est due aux particularités culturelles de cette société, notamment ses spécificités linguistiques et religieuses. Le choix de la FTQ et de la CSN se justifie par le fait qu'elles sont les deux plus grandes organisations syndicales québécoises, qu'elles proviennent de tradition syndicale différente et qu'elles sont les deux seules à caractère généraliste, c'est-à-dire présentes dans tous les secteurs d'activités économiques.

La FTQ est la plus grande centrale syndicale québécoise et à cet effet, elle compte environ 600 000 membres répartis dans 37 syndicats nord-américains, canadiens et québécois, 15 conseils régionaux et 5000 sections locales. Elle est composée d'une majorité de syndiqué-e-s du secteur privé (environ 65%), d'un peu plus d'un tiers de femmes et à 30% de jeunes de moins de 35 ans. La création de la FTQ remonte à 1957, année où la FPTQ — la branche québécoise des syndicats de métiers AFL — et la FUIQ — composée des syndicats québécois membres du CIO — fusionnent. Dépendante du CTC et pourvue de peu de moyens financiers à ses débuts, elle gagne en puissance à partir de la fin des années 1960 et réussit à obtenir une autonomie très grande vis-à-vis du CTC grâce aux accords de 1974 et de 1993. La FTQ est fortement implantée chez les employé-e-s municipaux, de la construction, de l'aéronautique, du secteur minier, de la pétrochimie et de la fonction publique fédérale, entre autres (site internet FTQ, 2015).

La CSN compte environ 330 000 membres répartis dans 13 conseils centraux, 8 fédérations et environ 2000 syndicats locaux. Elle est la deuxième organisation syndicale québécoise en importance numérique. Ses effectifs proviennent à 60% du secteur public et à 40% du secteur privé et ils sont à 55% féminins. Fondée en 1921 sous le nom de CTCC, la CSN se déconfessionnalise en 1960 et entreprend une vaste campagne de syndicalisation du secteur public, ce qui augmente significativement ses effectifs. Dans les années 1970, l'aile droite du mouvement fait sécession et fonde la CSD. La CSN domine chez les journalistes, dans le secteur hospitalier, les CPE, l'éducation postsecondaire et l'hôtellerie, notamment (site internet CSN, 2015).

4.2 Les structures à la FTQ et à la CSN

Bien qu'elles n'expliquent pas toutes les subtilités du fonctionnement démocratique d'une organisation syndicale, les structures sont un élément important à prendre en

compte pour comprendre l'encadrement des processus décisionnels et des divers débats idéologiques. Les structures s'appuient sur une culture syndicale interne et vice-versa, cette culture influe également sur les structures. Car celles-ci ne sont pas fixes : il y a eu plusieurs réformes structurelles à la CSN dans les années 1960 et le mouvement autonomiste de la FTQ vis-à-vis du CTC a transformé sa structure organisationnelle, notamment au niveau de ses services et par l'implantation d'une branche de représentation régionale. À notre avis, nous pouvons analyser les structures de la FTQ et de la CSN sous trois angles : la configuration organisationnelle générale — c'est-à-dire la distribution des pouvoirs entre les divers paliers syndicaux —, la composition et les prérogatives des diverses instances décisionnelles du sommet de l'organisation et l'analyse du rôle et de l'importance numérique du salariat professionnel dans la structure administrative.

4.2.1 La distribution du pouvoir entre paliers à la CSN et à la FTQ

Cette sous-section porte sur la distribution des pouvoirs dans les différents paliers syndicaux à la CSN et à la FTQ. Elle nous renseigne sur les véritables lieux de pouvoir chez ces centrales et donc sur la structuration de la démocratie syndicale. Nous pouvons repérer quatre grands paliers : le palier « local » — le syndicat local à la CSN et la section locale à la FTQ —, le palier « intermédiaire-horizontale » — le conseil central à la CSN et le conseil régional à la FTQ —, le palier « intermédiaire-vertical » — les fédérations CSN et les syndicats affiliés FTQ — et finalement le « sommet », soit les diverses instances politiques (Congrès, bureau, conseil, direction) et administratives (services) des centrales.

La FTQ est un regroupement volontaire de sections locales présentes sur le territoire du Québec mais pouvant être liées à des syndicats pan-québécois, pan-canadiens et

nord-américains⁴⁹. Bien qu'elle ait acquis un certain ascendant sur ses affiliés et une existence dans la « conscience collective » de ses membres, la FTQ jouit de très peu de pouvoirs comparativement à la CSN. Elle est essentiellement un lieu de coordination et d'arbitrage des conflits entre affiliés et un lieu de représentation politique (Dofny et Bernard, 1968). Elle ne possède que très peu de pouvoirs économiques et ne s'occupe pratiquement jamais de négociation collective. Par contre, elle offre plusieurs services aux affiliés et les conseils régionaux lui sont financièrement liés et redevables. Mentionnons que depuis 1984, sa direction est à la tête du Fonds de solidarité du Québec; c'est elle qui l'a d'ailleurs créée (Fournier, 1994). Du côté de la CSN, c'est un tout autre portrait : alors que la FTQ est une association volontaire, créée comme simple appendice québécois du CTC et qu'elle émane des syndicats affiliés, la centrale CSN est une confédération de syndicats autonomes créant les fédérations pour appuyer ses services en matière de négociation collective et les conseils centraux pour l'action sociopolitique. Ainsi, il est impossible pour un syndicat d'être affilié à une fédération ou un conseil central sans être affilié à la CSN directement; cette dernière prime sur les deux autres (Paul Bélanger, Jacques Lemieux et Pierre Roberge, 1969). Outre son rôle de représentation politique et celui d'arbitrage des conflits (plus étendu qu'à la FTQ), la centrale possède et gère le fonds de grève commun (FDP)⁵⁰ tout en offrant une vaste gamme de services.

⁴⁹ Lorsque nous évoquons le caractère volontaire de l'adhésion à la FTQ, cela veut dire qu'une section locale d'un affilié, par exemple du SCFP, peut refuser l'adhésion à la FTQ sans pour autant perdre son adhésion au SCFP.

⁵⁰ Fonds de défense professionnelle (FDP). Il s'agit en premier lieu d'un fonds de grève, mais advenant que les fonds ne soient pas utilisés, ces derniers peuvent être drainés vers d'autres activités (ex: négociations dans le secteur public).

Les syndicats affiliés de la FTQ possèdent un très grand pouvoir et de nombreuses prérogatives⁵¹. Il s'agit du palier possédant le plus de pouvoir à la FTQ. Bien que la situation puisse varier d'un syndicat à l'autre, les prérogatives des syndicats affiliés sont très étendues : ils détiennent les certificats d'accréditation, la section locale appartient au syndicat et ce dernier possède la capacité de la mettre sous tutelle (pouvoir inexistant à la CSN). De plus, ils perçoivent les cotisations syndicales qu'ils redistribuent ensuite aux sections locales, ils gèrent les fonds de grève, ils sont à l'avant-plan en matière de négociation et signent dans certains cas la convention collective au nom de la section locale, ils s'occupent de la syndicalisation et possèdent même un droit de veto en matière de prestations pour les grévistes. Les énormes pouvoirs dont jouissent les syndicats affiliés FTQ contrastent avec la faiblesse structurelle et historique des fédérations CSN. En effet, « [l']implantation dans les grands secteurs industriels demeure cependant beaucoup moins importante que celle des unions de la centrale rivale [...] de telle sorte que la structure de la CTCC-CSN n'a pas le temps de se diviser en secteurs professionnels rigides comme c'est le cas pour la FTQ » (Dofny et Bernard, 1968, p. 45). En aucun cas par exemple, une fédération CSN ne pourrait refuser d'appuyer un grief d'un syndicat local, comme c'est le cas avec certains syndicats FTQ détenant ce pouvoir sur leur section locale. La Fédération CSN est une création de la CSN elle-même lorsqu'un regroupement de syndicats locaux en fait la demande⁵². Les fédérations soutiennent les négociations des syndicats locaux et elles peuvent parfois exercer un leadership en la matière lorsqu'il y a un regroupement (ex: santé et services sociaux, construction et hôtellerie).

⁵¹ Ils proviennent de culture organisationnelle et nationale variée : des grands syndicats nord-américains tels que les Métallos, les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), les machinistes ou les Teamsters ; des syndicats canadiens tels que UNIFOR (anciennement nord-américain), le SCFP, l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), le Syndicat des employés professionnel-le-s et de bureau (SEPB) et des syndicats québécois comme la FTQ-Construction, le Syndicat des pompiers et pompières du Québec (SPQ) ou l'Union des artistes (UDA).

⁵² Cette demande peut être rejetée par la centrale.

Du côté des regroupements régionaux, une différence notable est perceptible quant à la notion de représentation : « [l]es conseils régionaux FTQ représentent la FTQ en région et veillent à l'implantation de ses politiques et orientations » (article 54), alors que les conseils centraux de la CSN se doivent « d'agir comme représentant de leurs membres auprès de la CSN, en lui soumettant toutes les questions d'intérêt général » (article 70.d). Bien que les deux types d'organisations régionales soient complètement autonomes des fédérations CSN et des syndicats affiliés FTQ, les conseils centraux détiennent un certain pouvoir de surveillance sur les fédérations, puisqu'ils doivent « s'assurer que les services donnés par les fédérations aux membres qu'ils couvrent dans leur territoire sont satisfaisants » (article 70.f). Cette fonction serait impensable pour un conseil régional vis-à-vis des syndicats FTQ. Il semble que les conseils centraux de la CSN soient plus autonomes que les conseils régionaux de la FTQ : bien que leur fondation doit être ratifiée par le bureau confédéral, ce sont les syndicats locaux qui prennent l'initiative de la création d'un conseil central, alors qu'un conseil régional est essentiellement une création du Bureau de la FTQ. Qui plus est, un conseil central a le pouvoir de prélever une taxe *per capita* aux syndicats locaux membres afin d'assurer son fonctionnement, ce qui lui assure une autonomie financière supplémentaire. Mentionnons finalement qu'un conseil central CSN collabore activement et formellement avec les services de la CSN en matière de syndicalisation, de formation et d'action politique.

Un syndicat local affilié à la CSN est formellement autonome : il possède son certificat d'accréditation de la Commission des relations du travail (CRT) et à ce titre, il négocie et signe lui-même la convention collective. Il peut se désaffilier de la CSN

par un processus prévu dans les statuts et règlements⁵³, et ce, même en dehors des périodes de maraudage. La section locale FTQ est très rarement autonome; elle appartient à un syndicat (SCFP, AFPC, Métallos) qui détient le certificat d'accréditation (Bélanger et al, 1969), négocie et signe la convention. Une section locale ne peut quitter un syndicat FTQ sans se saborder et elle doit impérativement attendre les deux périodes minimales prévues par le Code du travail. Le syndicat FTQ peut décider de concéder une partie des pouvoirs, mais il reste en tout temps maître de la section locale et propriétaire de ses biens, locaux, etc. Si un syndicat CSN peut se faire suspendre ou radier de la centrale, une section locale FTQ peut carrément se faire mettre sous tutelle⁵⁴ ou fusionner de force. Alors que le syndicat CSN perçoit les cotisations de ses membres avant d'en redistribuer une partie à la centrale, au conseil central et à la fédération — ce qui lui donne un certain rapport de force avec la menace de la retenue —, la section locale FTQ reçoit plutôt les cotisations de son syndicat, ce qui provoque une inversion du rapport de force. Un syndicat CSN est maître de déposer un grief, alors qu'une section locale, bien souvent, devra recevoir l'autorisation de son syndicat. Évidemment, certaines sections locales sont très démocratiques, elles tiennent des assemblées générales régulières et elles peuvent jouir d'une large autonomie accordée par le syndicat FTQ, alors que certains syndicats CSN peuvent être démocratiquement faibles, oligarchiques et peu portés à consulter leurs membres. L'autonomie d'un tel syndicat empêcherait alors la CSN de le « nettoyer » : elle devra se contenter de le radier et ainsi perdre des membres. En

⁵³ La procédure prévoit le dépôt d'un avis de motion 90 jours avant le vote et une rencontre entre l'exécutif local et la CSN est prévue au moins 60 jours avant le vote. La proposition doit être acceptée à majorité simple de tous les membres cotisants du syndicat (article 11.08). Cette procédure peut rendre aisé la désaffiliation d'un petit groupe de salarié-e-s, mais elle reste difficile pour un groupe nombreux. Elle a au moins le mérite de déjudiciariser le processus de changement d'affiliation syndical. Évidemment, un syndicat CSN peut changer d'allégeance syndicale lors des moments prévus par le code du travail.

⁵⁴ Notamment : destitution des élu-e-s locaux, saisie de la liste de membres, récupération des avoirs et gestion complète de la section locale par le syndicat. La tactique de la tutelle ou d'une tutelle partielle (serment d'allégeance des élu-e-s locaux sous peine de destitution) est fréquemment utilisée par des syndicats FTQ menacés par une campagne de maraudage.

pratique toutefois, l'autonomie locale est un gage essentiel d'un fonctionnement démocratique décentralisé, puisqu'il mise sur la responsabilisation et une certaine mainmise décisionnelle de la base.

La répartition du pouvoir et des compétences entre les divers paliers à la CSN et à la FTQ est liée, d'une part, à l'histoire et à leur idéologie particulière et d'autre part, au contexte de pluralisme syndical. Les statuts de la FTQ n'encadrent d'aucune manière les syndicats affiliés, alors que la mise en place et le rôle des fédérations sont explicitement présentés dans les statuts et règlements de la CSN. Cela démontre que le véritable pouvoir à la FTQ se trouve chez les syndicats affiliés, tandis qu'à la CSN il se retrouve en premier lieu dans le syndicat local, puis à la centrale. Les conseils centraux CSN ont davantage de pouvoir dans leur centrale que les conseils régionaux vis-à-vis de la FTQ. Règle générale, les pouvoirs et prérogatives des organisations membres, des instances, des procédures d'affiliation et de désaffiliation sont plus explicités à la CSN⁵⁵.

4.2.2 Les instances décisionnelles : composition et pouvoirs

Dans cette sous-section, nous analyserons de manière comparative la composition et les pouvoirs des diverses instances décisionnelles au sommet des centrales : le congrès (confédéral pour la CSN), les conseils confédéral CSN et général FTQ, le bureau confédéral CSN et le bureau FTQ et la direction, c'est-à-dire l'exécutif de la CSN et le tandem de la présidence et du secrétariat général à la FTQ⁵⁶.

Le congrès confédéral de la CSN et le Congrès de la FTQ constituent les instances décisionnelles suprêmes des deux organisations respectives et ils se tiennent aux trois

⁵⁵ Vous trouverez à l'annexe A un tableau qui résume et compare la distribution du pouvoir à la CSN et à la FTQ. Plus la case est de couleur foncée, plus l'organisation qui s'y trouve possède d'importantes prérogatives et vice-versa.

⁵⁶ Vous trouverez la structure décisionnelle de la CSN à l'annexe B et celle de la FTQ à l'annexe C.

ans⁵⁷. Par contre, les pouvoirs du congrès confédéral sont davantage explicités et formalisés que ceux du Congrès de la FTQ. Il possède notamment le pouvoir définitif en matière d'exclusion d'un syndicat, alors que chez la FTQ, ce pouvoir appartient aux syndicats affiliés selon leurs prérogatives respectives. La composition de ces deux instances diffère : à la CSN, les syndicats sont représentés selon une formule légèrement proportionnelle et elle est unitaire (3 délégué-e-s) pour chaque fédération et conseil central, tandis qu'à la FTQ, les syndicats affiliés n'ont aucune représentation⁵⁸ : celle des sections locales est franchement proportionnelle et celle des Conseils régionaux est légèrement proportionnelle. La représentation à la FTQ tend à favoriser les grandes sections locales et la représentation régionale montréalaise, tandis que celle de la CSN tend à établir un certain équilibre de pouvoir entre les diverses organisations représentées, malgré leur différence numérique.

Le conseil confédéral de la CSN et le Conseil général de la FTQ agissent à titres d'instances suprêmes entre les congrès. Au Conseil général de la FTQ, les directeurs et directrices québécois-e-s des syndicats affiliés et des conseils régionaux sont représenté-e-s de manière proportionnelle, tandis qu'à la CSN la désignation des représentant-e-s des fédérations, des conseils centraux et des syndicats non-fédérés s'effectuent selon une proportionnelle plus relative. À la CSN, les représentant-e-s doivent être élu-e-s par leurs instances respectives, alors que la FTQ laisse le mode de désignation de la représentation des syndicats affiliés à leur discrétion. Mentionnons que le Conseil confédéral de la CSN possède le pouvoir d'imposer un « prélèvement

⁵⁷ « Article 10 : Le Congrès est l'autorité suprême de la Fédération. Les décisions sont prises à la majorité des voix, sauf quand il est autrement prévu dans les statuts. » (Statuts FTQ)

« Article 17 : Le congrès confédéral est l'autorité souveraine de la CSN. Il a les pouvoirs les plus étendus et peut prendre toute décision et donner toute directive touchant la bonne marche de la CSN. » (Statuts et règlement CSN)

⁵⁸ Les affiliés FTQ sont représentés par leurs sections locales respectives qui se regroupent ensemble au Congrès.

spécial d'au plus 1\$ par membre par mois, pour des raisons extraordinaires » (article 53-g) et d'approuver la convention collective des salarié-e-s de l'organisation.

Le Bureau de la FTQ et le bureau confédéral de la CSN expédient les affaires courantes entre séances du Conseil général FTQ et du conseil confédéral CSN. Le Bureau de la FTQ est composé de la présidence et du secrétariat général et à cela s'ajoute un poste de vice-présidence pour tous les affiliés comptant 8000 membres ou plus au Québec⁵⁹, trois postes de vice-présidences femmes élus par le caucus des femmes déléguées au Congrès⁶⁰ et un poste à la vice-présidence représentant les conseils régionaux et élu par les délégué-e-s des conseils régionaux (article 46). La représentation est passablement différente au bureau confédéral de la CSN : outre les membres de l'exécutif, il y a une représentation des fédérations modérément proportionnelle selon la fluctuation de leurs effectifs et un poste par conseil central, mais la parité entre les fédérations et les conseils centraux doit être respectée. Ces délégué-e-s sont élu-e-s par leurs instances respectives. De plus, un poste sans droit de vote est accordé au Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la CSN et plusieurs postes sans droit de vote à des positions dans la structure administrative. Le bureau confédéral peut « b) déterminer la juridiction des organisations affiliées » et « c) s'assurer que les organisations affiliées assument leurs responsabilités », deux pouvoirs impensables au Bureau de la FTQ, puisque ce sont les syndicats affiliés, d'une manière encore plus encadrante qu'à la CSN, qui jouissent de ces pouvoirs.

La direction de la FTQ est assumée par une présidence élue en Congrès et « [e]lle signe tous les documents officiels et préside les congrès réguliers et extraordinaires, de même que les séances du Conseil général et du Bureau » (article 59). C'est elle qui

⁵⁹ Ce sont de facto les directeurs et directrices de ces mêmes syndicats.

⁶⁰ Les trois élues doivent provenir de trois différents syndicats.

représente la Fédération dans toutes ses affaires externes et politiques. La présidence est appuyée par un secrétariat général élu en Congrès qui est à la fois administrateur et trésorier de la Fédération. À cet égard, il gère et négocie les conditions de travail du personnel tout en ayant la main haute sur la bourse. À la CSN, le comité exécutif qui dirige la Confédération entre les séances du Conseil et du Bureau confédéral est composé d'une présidence, d'un secrétariat général, d'une trésorerie ainsi que de trois postes à la vice-présidence. La structure de la CSN au sommet étant plus volumineuse que celle de la FTQ, de plus grandes responsabilités incombent à son exécutif et doivent être ainsi partagées par plus d'élus-e-s. Mentionnons que certaines prérogatives relevant de l'exécutif CSN sont assumées par les syndicats affiliés de la FTQ : gestion du fonds de grève et supervision de plusieurs services.

Plusieurs éléments sont à retenir de cette analyse des instances décisionnelles de la FTQ et de la CSN au plan du modèle démocratique qu'elles incarnent. Les rapports de pouvoir entre les structures horizontales-politiques et les structures verticales-économiques sont clairement à l'avantage des deuxièmes à la FTQ, alors qu'ils sont quasi-égalitaires entre les deux à la CSN⁶¹. L'importance des questions sociopolitiques et morales à la CSN ainsi que ses liens extra-syndicaux avec le Clergé et les communautés avoisinantes ont favorisé une relative égalité entre les deux structures des paliers intermédiaires et un pouvoir central fort, tandis qu'à la FTQ, ce sont les structures verticales présentes historiquement dans la grande industrie qui sont à la base même de la création des fédérations ancêtres de la centrale (Dofny et Bernard, 1969). La représentation proportionnelle est plus poussée à la FTQ, ce qui avantage les grandes sections locales et les grands syndicats affiliés. À la CSN, la proportionnelle est réduite à sa plus simple expression, donnant ainsi plus de poids

⁶¹ Avant les réformes structurelles au début des années 1960, les conseils centraux étaient plus puissants que les frères fédérations. C'est la centrale qui bien souvent apportait un support direct aux syndicats locaux pour la négociation.

aux plus petits syndicats locaux, aux petites fédérations et aux conseils centraux en région. Cela s'explique historiquement par une plus grande présence de la CSN à Québec et dans les régions, de même qu'à la présence d'un plus grand nombre de petits syndicats, alors que la présence des affiliés de la FTQ se fait surtout sentir à Montréal par la syndicalisation de plus gros collectifs de travail. Mentionnons également que les pouvoirs et prérogatives de chaque instance sont davantage formalisés à la CSN qu'à la FTQ⁶².

4.2.3 Structure administrative et salariat professionnel à la FTQ et à la CSN

La structure administrative de la FTQ compte trois paliers : la direction (présidence, secrétaire-général et conseillère politique), les services (au nombre de 13) et les bureaux en région (associés aux conseils régionaux). Exception faite du service à l'éducation où oeuvre huit personnes, les services à la FTQ sont petits et comptent généralement de un à trois employé-e-s (site internet FTQ⁶³). En raison de la concentration des pouvoirs dans les syndicats affiliés, la FTQ emploie 32 salarié-e-s, syndiqué-e-s à la section locale 574 du Syndicat des employées et employés professionnel-les et de bureau (SEPB-Québec). Ces employé-e-s se scindent en deux catégories : les conseillères et conseillers, qui travaillent au siège social de la centrale et qui ont un rôle de soutien à la direction (dans les services) et les représentants et représentantes de la FTQ siégeant sur les conseils régionaux et qui ont un rôle de représentation politique régionale. La moitié des effectifs provient des syndicats affiliés. À la FTQ, les pratiques de socialisation sont individuelles et très peu formalisées; elle se font par l'expérience de travail avec les pair-e-s. Ici prévaut donc un modèle de faible formalisation et d'individualisation en lien avec la

⁶² De manière plus anecdotique mais toutefois important symboliquement : À la FTQ, tous les élu-e-s de ses instances politiques doivent prendre un engagement solennel envers la FTQ.

⁶³ <http://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2015/03/organigramme-janv-20151.pdf>

décentralisation structurelle qui caractérise la FTQ. Pourtant et malgré qu'elle reçoive des avis de la part des syndicats affiliés, la direction FTQ a un contrôle absolu sur le processus de recrutement (Langlois, 2007). Il s'agit d'un modèle bureaucratique très restreint et fonctionnant en symbiose avec une direction élue toute puissante.

Le sommet de la CSN est plus centralisé que celui de la FTQ; il possède plusieurs prérogatives que la FTQ n'a pas. La structure administrative de la CSN regroupe l'exécutif, les cadres (ressources humaines, administration du fonds de grève, contrôleur-e et direction de l'information) ainsi que six grands services (syndicalisation, communications, juridique, administration, relations de travail et mobilisation et vie régionale) qui recourent plusieurs sous-services (site internet CSN, 2015)⁶⁴. Au total, 153 salarié-e-s sont employé-e-s par la CSN, 214 par les fédérations et seulement 3 par les conseils centraux. Ces personnes sont membres du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la CSN (STTCSN). À la CSN, la formation donnée aux nouveaux et nouvelles est formalisée, obligatoire et inscrite à l'intérieur de la convention collective. L'expérience au travail avec l'équipe est également encouragée, voire même partiellement conventionnée. Finalement, l'expérience pré-embauche, qui est déterminante pour la sélection, est également une pratique d'imprégnation à la culture organisationnelle. Le modèle CSN de conventionnalisme est axé sur une forte formalisation en lien avec sa structure administrative centralisée. Contrairement à la FTQ où il est la prérogative de la direction, le recrutement s'effectue conjointement par les élu-e-s et le syndicat des employé-e-s. Ce dernier agit à titre d'un véritable « contre-pouvoir institutionnel indépendant de la structure politique de la centrale [...] » (Langlois, 2007, p. 113) et cette structuration des rapports de force est conventionnée. Il s'agit d'un modèle bureaucratique centralisé, formalisé et partiellement autonomisé de la direction.

⁶⁴ <http://www.csn.qc.ca/web/csn/csn-services>

4.3 Les idéologies de la FTQ et de la CSN

Pour saisir le modèle de démocratie pratiqué par une organisation syndicale, il faut dépasser l'analyse structurelle et plonger dans l'étude des dispositifs culturels et idéologiques qui sont en relation dynamique avec les structures. À cet égard, Sabine-Erbès-Seguin (1967) considère que « [l]a démocratie ne dépend pas de structures formelles, telles qu'elles sont figées dans les statuts et règlements[;] ces structures ne sont pas un donné préexistant à toute analyse, mais plutôt la formalisation plus ou moins tardive d'idéologies, d'aspirations, de rapports » (p. 110). À son avis, la démocratie syndicale consiste avant tout en un *mode de gestion* des discordances qui fait place à divers contenus possibles en matière d'action syndicale. Un fonctionnement démocratique authentique s'incarne par les « projets des militants » émanant de la participation aux affaires syndicales et qui « [...] représentent les formes que revêt la disposition d'agir des militants » (p. 110) et donc, bien souvent, des aspirations idéologiques. Les thèses de Marin et de Stepan-Norris stipulant que la présence de diverses factions idéologiques au sein d'une organisation syndicale est nécessaire pour faire vivre la démocratie en pratique, rejoint partiellement la vision d'Erbès-Seguin. L'étude du système idéologique d'une organisation syndicale permet de cerner sa rationalité agissante et dynamique, ses objectifs stratégiques à court et à long terme ainsi que les moyens employés pour les atteindre, ce qui renvoie inévitablement à son fonctionnement interne (Tremblay, 1972). Dans cette sous-section, nous analyserons les différences idéologiques entre la CSN et la FTQ à travers leurs principes de base et leur autoreprésentation respective, leurs positions idéologiques économiques et politiques ainsi que leur rapport à l'action politique. Nous sommes d'avis que la Révolution tranquille est une période charnière pour comprendre les différences culturelles, structurelles et idéologiques des deux

centrales⁶⁵. Finalement, les éléments d'analyse rassemblés dans cette section nous permettront de comprendre en quoi les différences entre la CSN et la FTQ forment un modèle de démocratie particulier pour chacune de ces centrales syndicales.

4.3.1 Principes d'action et auto-représentation

Les récits auto-représentatifs des deux centrales syndicales nous indiquent les grandes caractéristiques et valeurs qu'elles considèrent être au fondement de leur action syndicale et qui les distinguent des autres organisations. Ces discours constituent un moyen de comprendre la pratique démocratique souhaitée par ces organisations, bien qu'ils visent également leur auto-légitimation ainsi qu'à être un instrument propagandiste utile en matière de recrutement et de campagne de changement d'allégeance syndicale. Il faut donc les relativiser.

La déclaration de principes de la CSN (1999) stipule qu'elle « [...] est une organisation syndicale démocratique et libre [et] vouée à la défense de ses membres et à la promotion des valeurs qu'elle fait siennes » (p. 5). Ses valeurs sont l'autonomie, la liberté et la solidarité. L'autonomie réfère à celle accordée aux syndicats locaux, ce qui assure un pouvoir décisionnel à la base, là où les décisions sont ensuite appliquées. C'est une manifestation concrète de la notion de liberté, une liberté qui transcende toutefois le corporatisme. La participation du syndicat local aux autres paliers du mouvement (fédération, conseil central et confédération) ainsi qu'au Fonds de défense professionnel assure que cette liberté et cette autonomie s'inscrivent dans une logique de solidarité. De son côté, la FTQ n'a pas à proprement parlé de « déclaration de principes » comme la CSN. Elle se contente de rassembler dans un

⁶⁵ Rappelons rapidement que la période de la Révolution tranquille voit l'émergence et l'affirmation de la FTQ (fondée en 1957) comme centrale syndicale, la déconfessionnalisation de la CTCC qui devient la CSN, la montée parallèle du nationalisme québécois et du rôle socio-économique de l'État et la syndicalisation du secteur public

document d'une page ses « objectifs », dont le premier stipule que la centrale doit « [p]romouvoir les intérêts professionnels de ses affiliés et œuvrer à la promotion sociale, économique, culturelle et politique des travailleurs et travailleuses du Québec » (Site internet FTQ, 2015). Cet objectif est intimement lié à la notion d'efficacité de l'action syndicale et cette dernière se trouve au coeur du discours auto-représentatif de la FTQ. Démocratie, autonomie et un certain idéalisme côté CSN, efficacité et pragmatisme côté FTQ, voyons maintenant les assises historiques de ces grands principes pour chacune des centrales.

Créature juridique liée au CTC et possédant une structure horizontale à adhésion volontaire, la FTQ se renforce au cours des années 1960 et 1970 et elle se conçoit désormais comme une véritable centrale syndicale. L'identification à la FTQ est devenue partie prenante de la conscience syndicale des membres, alors qu'auparavant elle était entièrement déterminée par le syndicat affilié (Solasse, 1981). Ce qui anime la FTQ en matière d'action syndicale, c'est en premier lieu l'efficacité de l'organisation afin d'obtenir des gains économiques et sociaux concrets pour ses membres. Elle met de l'avant l'importance de la défense de la fonction revendicative, c'est-à-dire d'être partie prenante d'un mouvement indépendant et responsable dont les préoccupations premières sont les intérêts économique-professionnels de ses membres et non pas l'atteinte d'objectifs politiques ou communautaires. C'est pourquoi elle inscrit son action revendicative dans un pragmatisme fièrement revendiqué et hérité de ses ancêtres. Celui-ci justifie une neutralité sur les questions religieuses et morales, car celles-ci sont d'ordre extra-syndicale et peu portées à favoriser l'unité des syndiqué-e-s. La FTQ est d'avis que l'efficacité en matière revendicative sous-entend des moyens financiers importants : c'est pourquoi elle considère ses liens avec le CTC et les syndicats nord-américains comme étant rationnels, d'autant plus qu'ils favorisent une solidarité plus large et des assises

financières plus fortes (Tremblay, 1972). Avec ses puissants syndicats transnationaux, le syndicalisme nord-américain est donc un gage de succès syndical en matière économique-professionnelle, alors que la FTQ prône la solidarité nationale et la collaboration entre organisations syndicales québécoises en matière d'enjeux sociaux et de législation du travail. Malgré ses liens nord-américains et sa faiblesse financière, matérielle et structurelle au sommet, la FTQ se considère comme une centrale syndicale aussi dynamique et québécoise que la CSN. Cette identification à la nation québécoise tendra à se renforcer au cours des années 1970, tout comme le rôle de la FTQ à titre de plus importante centrale syndicale dans la société québécoise.

La fondation de la CTCC en 1921 visait à coaliser les syndicats canadiens-français souhaitant se soustraire de l'hégémonie du syndicalisme AFL, incapable de fournir des services en français de manière adéquate et affichant une neutralité religieuse inacceptable pour certains ouvriers catholiques. L'AFL était critiquée non pas sur le plan de son efficacité en matière économique-professionnelle, mais bien par rapport à son incompréhension des valeurs de la communauté canadienne-française. Sous l'influence d'intellectuels et de clercs nationalistes, la CTCC met donc de l'avant une fin extra-syndicale à son action : la défense de l'intégrité culturelle canadienne-française au sein de la classe ouvrière face au neutralisme religieux et au « socialisme » de l'AFL. La promotion de valeurs morales et d'un lien fort avec la communauté constitue un principe fondateur de la CTCC et se manifeste par l'importance de la présence en son sein d'idéologues catholiques et au plan structurel, par l'importance des conseils centraux. Sa déconfectionnalisation en 1960 conduit à l'abandon des valeurs catholiques et de l'identité canadienne-française au profit d'un nationalisme moderne et ouvert et d'une orientation sociopolitique socialiste cristallisée dans la philosophie du Deuxième Front en 1968. Pour la CSN, bien que l'action syndicale doit être efficace en matière de défense des intérêts des membres, elle se doit, par

principe, d'être foncièrement démocratique et en lien avec son environnement communautaire. Le contrôle du syndicat par les membres est primordial et ne doit pas être amputé par des considérations stratégiques visant davantage d'efficacité. Pour le militant Pierre Vadeboncoeur (1968), « [...] c'est dans l'action autonome d'une multitude de cellules spontanément constituées qu'il [le mouvement syndical] a agi d'abord et qu'il s'est donné non seulement les moyens qui lui ont si souvent réussi, les tactiques auxquelles nous recourons encore, mais en même temps la formule même, l'esprit, le principe de son initiative » (p. 140). La démocratie, l'autonomie, la liberté, la solidarité et les liens communautaires extra-syndicaux sont au coeur de l'action syndicale de la CSN, ce qui l'éloigne d'un certain « économisme » présent à la FTQ et ses affiliés transnationaux.

4.3.2 Pluralisme, monopole et maraudage

Les conceptions d'une organisation syndicale en matière de pluralisme ou de monopole organisationnel peuvent nous renseigner sur les traits particuliers des pratiques démocratiques de celle-ci, tout comme sur son autoreprésentation. Pour la FTQ, l'efficacité de l'action syndicale passe par l'unité syndicale; celle-ci est vue comme le meilleur moyen pour bâtir un rapport de force face au patronat. C'est pourquoi elle donne un appui clair au système de représentation qui a cours en Amérique du Nord, le monopole de représentation syndicale dans l'établissement tout en prêchant dans les années 1950, 1960 et 1970 une éventuelle union organique du mouvement syndical. Pour cette centrale, les rivalités syndicales sont une perte d'argent et d'énergie militante et cela entraîne une division nuisible face à l'employeur. La liberté syndicale ne s'incarne pas dans le pluralisme, mais bien dans la possibilité de s'impliquer dans des structures démocratiques qui permettent le changement des dirigeants et dirigeantes, des orientations ou des constitutions syndicales (Boudreau et Roback, 1988). Elle-même enfant du pluralisme syndical, la

CSN considère qu'il favorise un environnement syndical plus démocratique; les salarié-e-s doivent avoir la possibilité de changer d'organisation syndicale, lorsque cela s'avère nécessaire (Bélanger et al, 1969). Elle s'avère d'ailleurs plus agressive que la FTQ en matière de maraudage, notamment dans la première moitié de la décennie 1960. En ce qui concerne le monopole de représentation syndicale dans l'établissement, l'ex-président de la CSN Marcel Pepin (1976) considère que « [...] s'il est efficace d'un côté, [il] peut conduire des groupes entiers à une sclérose, un immobilisme qui risque d'étouffer les élans des meilleurs militants » (p. 342). Le pluralisme syndical dans l'entreprise est une idée osée et à contre-courant du modèle en place, mais selon certains acteurs, la CSN devrait l'envisager afin de rallier les minorités militantes prônant un type de syndicalisme plus combatif.

Face à la compétition intersyndicale vive des années 1960, « [...] les organisateurs de la C.S.N. ont mis l'accent sur le caractère démocratique de la C.S.N., sur son caractère de fait québécois, sur les services accessibles en français » (Solasse, 1981, p. 268). Dans son discours, la CSN concevait le syndicalisme nord-américain comme le prolongement du colonialisme économique étasunien et elle critiquait ouvertement les structures très centralisées et bureaucratisées de cette forme de syndicalisme (Tremblay, 1972). Ses principaux arguments pour convaincre les salarié-e-s d'y adhérer reposent sur l'autonomie locale des syndicats et l'identité québécoise de la CSN, deux thèmes sur lesquels les syndicats nord-américains ne pouvaient pas être crédibles. La FTQ répliqua avec un discours mettant de l'avant la richesse de ses grands syndicats affiliés face aux frères fédérations de la CSN et sa plus grande représentativité dans de nombreux secteurs industriels. Cela lui assurerait une meilleure efficacité en matière de négociation de conditions de travail que la CSN, tout en n'embêtant pas les travailleurs et les travailleuses avec des questions morales ou un idéalisme sociopolitique peu susceptible de déboucher sur des gains concrets.

Le type de revendications ou l'emphase mise sur celles-ci différaient également : les militants et militantes de la FTQ plaçaient l'augmentation des salaires en première priorité, alors que ceux de la CSN insistaient davantage sur des revendications liées au contrôle des salarié-e-s sur leur travail (Bélanger et al, 1969). La campagne de changement d'affiliation syndicale ayant eu lieu au Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM (SÉtuE) en 2014 démontre que les deux argumentaires ont peu changés. D'un côté, l'AFPC-FTQ tentait de conserver cette section locale en mettant au coeur de son discours les gains obtenus par le SÉtuE — et donc son efficacité en tant que syndicat⁶⁶ — ainsi que sa plus grande représentativité que son adversaire dans ce secteur (salarié-e-s étudiant-e-s universitaires)⁶⁷. Malgré qu'elle possède le certificat d'accréditation de sa section locale, l'AFPC prétend laisser une très grande autonomie au SÉtuE et ne pas s'immiscer dans ses affaires internes. De l'autre côté, l'équipe pro-CSN souhaitait un changement d'affiliation en mettant de l'avant un argumentaire insistant sur le peu d'autonomie du SÉtuE en tant que section

⁶⁶ « L'AFPC-Québec a soutenu et appuyé les membres du SÉtuE depuis le début, il y a dix ans, alors que plusieurs croyaient impossible de syndiquer le secteur universitaire. Les étudiants et étudiantes employé-e-s sont particulièrement précaires, car leur travail est atypique et souvent peu reconnu. Leur syndicalisation aura permis de reconnaître leurs droits en tant que travailleurs et travailleuses et de dépersonnaliser les problématiques qu'ils et elles vivent en leur donnant des recours collectifs pour se défendre. En ce sens, l'AFPC-Québec est fière des gains qui ont été faits au cours des différentes rondes de négociations. L'amélioration des conditions de travail à l'UQAM par les membres du SÉtuE a aussi créer [sic] une pression à la hausse sur les conditions de travail des étudiantes et étudiants employé-e-s dans les autres universités au Québec. » www.laforcedunmouvement.org, 2014, AFPC

⁶⁷ « C'est plus de 25 000 employé-e-s en milieu universitaire et en recherche qui se sont syndiqué-e-s avec l'AFPC-Québec au cours de la dernière décennie. [...] En comparaison avec la CSN qui en compte 800, l'AFPC-Québec compte plus de 18 000 membres parmi les étudiants et étudiantes employé-e-s dans les universités au Québec. » (AFPC, *La force d'un mouvement*, 2014)

locale de l'AFPC⁶⁸ et sur les manquements démocratiques de cette dernière⁶⁹, alors que les instances de la CSN seraient plus fréquentes, accessibles et transparentes. Ainsi, ces argumentaires propagandistes sont intimement liés à l'auto-représentation, et à la définition de soi des deux centrales; ils demeurent constants depuis la Révolution tranquille.

4.3.3 Idéologies économiques

En matière économique, la CSN n'a jamais adhéré au mode de production capitaliste, à l'idéologie du libre marché. La CTCC des débuts adhérait au corporatisme, un régime économique prôné par la doctrine sociale de l'Église avançant l'importance des « corps intermédiaires » et des organes de concertation dans la gestion économique. Contrairement aux ancêtres de la FTQ qui se limite à revendiquer une plus grande part du gâteau, la CTCC vise à recréer un lien entre le mode de vie, le travail et la citoyenneté par la participation dans l'entreprise. Elle souhaite que l'État joue un rôle socio-économique plus large, mais contrebalancé par les corps intermédiaires. Avec les années 1960 et 1970 et sa prise de position en faveur d'un socialisme démocratique largement décentralisé, le projet économique idéal de la CSN devient l'autogestion des lieux de travail et la planification démocratique de la politique économique. Ce projet économique est le gage d'une réelle démocratisation

⁶⁸ « Au sein de l'Alliance de la fonction publique du Canada, le SÉTUE n'est pas reconnu comme un syndicat à part entière. Il n'est qu'une *section locale* qui dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le bureau d'Ottawa. [...] [l'AFPC] négocie et signe la convention collective au nom du SÉTUE. [Elle] [d]écide de donner suite aux plaintes des membres ou non (griefs). [Elle] [a] le pouvoir de refuser la tenue d'un vote de grève. [Elle] [p]eut refuser d'accorder des fonds en période de négociation. L'AFPC concède une partie des pouvoirs, mais peut en tout temps mettre le SÉTUE sous tutelle (gestion totale et complète de la section locale par l'AFPC). [...] Contrairement à l'AFPC, la CSN ne dispose d'aucun pouvoir limitant l'autonomie de ses syndicats affiliés. »

⁶⁹ Les délégué-e-s du SÉTUE ayant assisté aux instances de l'AFPC et de la FTQ ont constaté des lacunes démocratiques importantes. La structure complexe et peu transparentes se veut difficilement accessible : peu de travail de suivi sur les mandats adoptés, peu de retour sur le travail accompli. De plus, cette structure est hiérarchique et ne favorise pas l'organisation locale. Les élu-e-s ont beaucoup de latitude pour prendre des décisions sans consulter directement les sections locales.

de la société. Un tel système suppose que tout un chacun s'implique dans l'élaboration et la prise des décisions et dans l'exécution des tâches. Idéalement, la CSN souhaite humaniser le travail, favoriser la réappropriation par les travailleurs et travailleuses de l'organisation du travail. Bien qu'à partir de son congrès de 1984 elle accepte la participation dans l'entreprise pour défendre les intérêts de ses membres, elle refuse l'institutionnalisation de la concertation, puisque cela conduirait à l'annihilation de l'autonomie des acteurs. Elle est considérée comme un mal nécessaire, à une époque où les employeurs détiennent un rapport de force plus favorable. D'un autre côté, l'économie sociale occupe une place de choix dans la pensée économique de la CSN; c'est la seule centrale à l'appuyer clairement comme alternative aux entreprises privées et publiques⁷⁰. Quant à la FTQ, elle ne reconnaît pas les groupes communautaires comme des acteurs sociaux ayant leur place dans la gestion tripartite de l'économie. Pour Piotte (1998), l'appui de la CSN à l'économie sociale s'explique par sa vision économique basée sur la décentralisation, voire sur l'autogestion émanant des années 1970. Mais cet appui est également à lier aux racines corporatistes de la CTCC et à la doctrine sociale de l'Église — dont l'encyclique papale *Rerum Novarum* du Pape Léon XIII — critique à la fois du capitalisme et du socialisme, mais foncièrement conservateur et pré-moderne. La décentralisation et la prise en charge de l'économie par les salarié-e-s que souhaite la CSN peut s'inscrire dans sa volonté d'autonomie, tant dans l'action syndicale, politique et économique.

Du côté de la FTQ, l'on privilégie une pensée économique très concrète et pragmatique. Son orientation est fonctionnelle, c'est-à-dire qu'elle accepte le système de production capitaliste et sa division entre conception et exécution, en autant que

⁷⁰ Lors du débat sur la mise en place d'un réseau de centres de la petite enfance (CPE), la CSQ propose l'étatisation des services de garde, alors que la CSN tient à l'autonomie des acteurs concernés en matière de gestion.

les travailleurs et les travailleuses aient accès aux retombées engendrées par celui-ci. Pour Piote (1998), il s'agit d'une « idéologie du partage du gâteau » liée à une pratique de syndicalisme d'affaires⁷¹. À tout le moins, la vision économique de la FTQ est liée à l'idéologie sociale-démocrate et à un système de gestion économique centralisé de type néocorporatiste où les trois partenaires sociaux (État, patronat, syndicalisme) en arrivent à dégager des consensus. Pour asseoir cette concertation tripartite, les deux autres partenaires devraient reconnaître la nécessité d'une politique de plein emploi, la mise en place d'une accréditation mutipatronale (plusieurs établissements) et la reconnaissance de la participation syndicale au capital et aux profits — par le biais d'outils d'investissements comme le Fonds de solidarité. Les employeurs ne sont donc pas considérés comme étant intrinsèquement des adversaires; le capital et le travail sont interdépendants et les salarié-e-s profitent de la rentabilité des entreprises⁷². Au niveau de l'entreprise, l'idéal de la FTQ est plus pragmatique que l'autogestion prônée en théorie par la CSN : il s'agit de la cogestion entre l'employeur et le syndicat où une instance bipartite prendrait des décisions consensuelles. Elle suppose la négociation raisonnée, les compromis, l'acceptation du partenariat et de la « légitimité » de l'autre. C'est une approche foncièrement pragmatique.

⁷¹ Une polémique existe quant au type de syndicalisme pratiqué par les centrales syndicales au Québec. La typologie établie par Jean-Marc Piote (1977) suggère qu'il s'agit de syndicalisme d'affaires, surtout à la FTQ. D'autres auteur-e-s (Stephanie Ross, David Camfield) sont plutôt d'avis qu'il s'agit de « syndicalisme social », un syndicalisme qui adopte des positions politiques dépassant le cadre syndical, sans toutefois mettre sur pied une stratégie de mobilisation ou de « mouvement social » avec une confrontation directe entre le syndicalisme et le pouvoir.

⁷² D'ailleurs Louis Laberge aimait bien dire qu'il préférerait que les entreprises profitables soient syndiquées par la FTQ et qu'il n'avait aucun problème à laisser à la CSN les entreprises en difficulté financière (Louis Favreau, 1992).

4.3.4 Idéologies politiques

Tributaire de l'apolitisme opportuniste gompérien de la FPTQ et du progressisme partisan de la FUIQ, la FTQ va s'orienter dans les années 1960 vers des positions politiques plus près de celles de la FUIQ en raison de l'influence croissante des syndicats industriels issus de cette mouvance, tels les Métallos et le SCFP (Larry Savage, 2008). Elle qualifie son orientation politique de socialiste démocratique et peu à peu, sous l'influence des deux affiliés précédemment mentionnés, elle abandonne le projet du fédéralisme renouvelé en faveur de la souveraineté-association (Cyr et Roy, 1981). La première moitié des années 1970 est caractérisée par une radicalisation du discours idéologique de la centrale, en lien avec les nombreuses grèves de l'époque. Des documents tels que *L'État, rouage de notre exploitation* (1971) et *Un seul front* (1971) adoptés en Congrès illustre cette parenthèse à connotation marxiste du discours de la FTQ : on y plaide que l'économique ne peut être dissocié du politique, on y dénonce l'impérialisme américain ainsi que la privatisation du capital public au travers des subventions étatiques aux entreprises⁷³. Après la victoire électorale du PQ en 1976 et son ouverture au dialogue social, le projet de société de la FTQ se précise et s'inspire de l'expérience suédoise. Il devient ainsi lié à une volonté d'institutionnaliser la concertation tripartite. La FTQ souhaite promouvoir des objectifs qui seront acceptés et repris par l'État et le patronat : le plein emploi, la participation des salarié-e-s dans l'entreprise par la cogestion et l'accréditation multipatronale, notamment (Fournier, 1994). À son Congrès de 1987, la FTQ abandonne officiellement son projet de société « socialiste démocratique », terme jugé trop vague et polysémique pour celui de la « social-démocratie » en conformité avec son évolution idéologique depuis 1976 (Fournier, 1992). Peu de débats ont lieu sur cette orientation social-démocrate et

⁷³ Pour Gagnon (2000), ces deux documents écrits par les recherchistes de la centrale ont eu peu d'écho chez les syndiqué-e-s de la FTQ.

souverainiste : elle semble consensuelle dans les rangs de la FTQ et à notre avis, elle s'inscrit dans une logique visant l'unité de l'organisation plutôt que la pluralité des tendances. D'ailleurs, son projet social-démocrate repose sur une gestion centralisée de l'économie où l'État ainsi que de puissants groupes structurés (centrales syndicales, associations patronales), assurent la « cogestion » de cette dernière.

Du côté de la CSN, une grande mobilité idéologique caractérise les orientations politiques de la centrale. Ainsi, la CTCC passe du corporatisme issu de la doctrine sociale de l'Église vers l'humanisme démocratique suite à la grève d'Asbestos et cela jusqu'en 1965. Les rapports moraux présidentiels de Marcel Pepin *Une société bâtie pour l'homme* (1966) et *Le deuxième front* (1968) marquent un virage : la CSN s'engage plus promptement à assumer un rôle sociopolitique débordant les milieux de travail. Le manifeste de 1972 *Ne comptons que sur nos propres moyens* radicalise le projet de société de la CSN et le consacre officiellement comme étant socialiste. C'est un projet assez vague, qui mêle dénonciation de l'impérialisme nord-américain, socialisation complète de l'économie, planification démocratique et autogestion des milieux de travail⁷⁴. Le document fait l'objet d'âpres et fructueuses discussions à l'interne : trois tendances se dessinent quant à la stratégie à adopter pour poursuivre l'élaboration et la matérialisation du socialisme de la CSN⁷⁵ (Louis Favreau et Pierre L'Heureux, 1984). Contrairement à l'unité politique qui règne à la FTQ à partir de 1975, il y a présence d'un pluralisme idéologique de gauche à la CSN. À la fin des

⁷⁴ La CSN se rapproche ainsi de la Confédération française et démocratique du travail (CFDT) et son projet de socialisme autogestionnaire (Tremblay, 1972).

⁷⁵ La première tendance est celle du courant autogestionnaire de type coopératif provenant de la région de Québec et de la Fédération du commerce. Un deuxième courant se compose des péquistes de gauche (Région Montréal-Centre du PQ) et souhaite amener les propositions socialistes de la CSN sur le plancher du Congrès du PQ afin que celui-ci les exécute une fois au pouvoir. Le troisième courant est représenté par Michel Chartrand et ses allié-e-s sous le vocable « Le socialisme, c'est la démocratie » et est présent dans les syndicats du secteur public et dans une moindre mesure, dans la construction, les pâtes et papier et la Métallurgie. Il s'agit d'un courant résolument anticapitaliste, mais refusant le modèle des régimes communistes.

années 1970, le socialisme de la CSN reste flou et plusieurs tendances cohabitent : les socialistes-indépendantistes, les péquistes, les groupes maoïstes⁷⁶, les trotskistes et les apolitiques, notamment. Le militantisme effréné des maoïstes (surtout au Conseil central de Montréal) entraîne de nombreux déchirements internes à la CSN entre 1977 et 1979, ce qui nuit à sa cohésion en matière d'action syndicale⁷⁷ (Alexis Dubois-Campagna, 2009). Dans les années 1980, la CSN amorce un recentrage et une déradicalisation de son discours politique. Depuis les années 1990, elle met de l'avant les notions de « progrès social » ou de « progressisme », sans pour autant avoir reniée officiellement son projet socialiste.

4.3.5 Type d'action politique

Du côté de l'action politique, la FTQ se doit [...] « [d'] inciter ses membres à participer à la vie politique sous toutes ses formes [...] en les encourageant à militer au sein de regroupements populaires ou même de partis politiques susceptibles d'engendrer par leur action un changement en profondeur de l'organisation de notre société dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses » (Statuts FTQ, article 4-k). L'action politique de la FTQ débute au début des années 1960 avec un appui formel au NPD, mais dans les faits, seuls une poignée de dirigeants et de dirigeantes s'impliquent en son sein et les syndiqué-e-s de la base étaient peu nombreux à voter pour ce parti (Dofny et Bernard, 1968). Le NPD ne réussit pas à s'enraciner au Québec et la FTQ lui retira son appui en 1973. Des débats eurent lieu au début des années 1970 quant à la possibilité de créer un parti des travailleurs et des travailleuses

⁷⁶ À l'intérieur même du courant maoïste, les organisations En Lutte! et le Parti communiste ouvrier (anciennement la Ligue communiste marxiste-léniniste du Canada) se livraient une lutte acharnée.

⁷⁷ Le bilan du militantisme des groupes M-L est contrasté. Certains trouvèrent que les M-L manipulaient les salarié-e-s, étaient les chantres d'un ordre du jour élaboré à l'extérieur de la centrale, qu'ils manifestaient une agressivité induite envers les élu-e-s et les salarié-e-s de la centrale et qu'ils utilisaient des tactiques déloyales, telles la monopolisation du micro et l'étirement des assemblées pour créer une désertion avant les votes importants. Par contre, plusieurs considéraient que les militants et militantes M-L ont su dynamiser les débats politiques et que leur dévouement fut exemplaire et solidaire de toutes les luttes ouvrières et syndicales du moment.

au Québec. Cette perspective fut écartée puisque jugée prématurée et aux congrès de 1975 et de 1976, la FTQ soutient le PQ, mais avec prudence (Cyr et Roy, 1981). Elle réitéra son appui au PQ à quelques reprises, quoique d'importants débats eurent lieu comme au Congrès de 1985 où il fut décidé de retirer l'appui de la centrale au PQ, malgré la recommandation inverse de la direction. Cette forme d'appui, fréquente mais pas automatique, distingue la FTQ à la fois de la relation organique syndicat-parti dans le modèle du trade-unionisme anglais ou de la social-démocratie scandinave, de l'indépendance face aux partis politiques comme c'est le cas de la CSN ou celui de l'apolitisme politique et partisan de la CSD. En fait, cette forme d'action politique stratégique — donner son appui au parti politique le plus progressiste susceptible de prendre le pouvoir — est similaire à celle de l'AFL-CIO envers le parti démocrate (Denis et Denis, 1991). Pour Savage (2008), le lien PQ-FTQ correspond à « un échange utilitaire maximalisé entre des acteurs rationnels » (p. 868) et s'inscrit éminemment dans une démarche pragmatique. Cette dernière est également à l'oeuvre sur la scène fédérale depuis l'émergence du Bloc québécois : la FTQ a offert son appui à ce parti à diverses occasions alors qu'il exerçait une domination électorale au Québec, pour ensuite se tourner officiellement vers le NPD suite à la « vague orange » de 2011. L'action politique de la FTQ se caractérise par le pragmatisme et une volonté à court terme d'empêcher l'émergence du « pire » au plan électoral et à cet égard, plusieurs de ses élu-e-s se sont présenté-e-s en politique active au fil des ans.

Contrairement au modèle d'alliance organique syndicalisme-parti de type scandinave ou d'appui partisan circonstanciel de la FTQ, « [l]a CSN est une centrale syndicale indépendante de tous partis politiques et il lui est interdit de s'affilier à aucun d'eux » (Statuts et règlements de la CSN, 2011, Article 7.01, p. 7). De plus, les élu-e-s de la centrale doivent démissionner s'ils et elles veulent se présenter en politique active. Ceci s'explique en partie par le fait que la CSN est issue d'une volonté idéologique

exogène au mouvement syndical et que son développement correspond à celui du syndicalisme chrétien présent en Europe — notamment celui de la CFTC-CFDT — et non pas au syndicalisme nord-américain, lui-même influencé par le trade-unionisme britannique (Dofny et Bernard, 1969). Pour Solasse (1981), cette neutralité partisane exprime un malaise envers la nature corruptible du politique partagé par les syndicalistes chrétiens et l'anarcho-syndicalisme. À partir de 1968, la stratégie du deuxième front adopté par la CSN fait déborder son action en dehors des milieux de travail : mise en place des Associations coopératives d'éducation familiale (ACEF) qui combattent l'endettement des ménages, création de groupes de défense des locataires, émergence des coopératives alimentaires Cooprix et création des Comités d'action politique (CAP) dont l'action déboucha sur l'expérience du Front d'action populaire (FRAP), un parti politique montréalais. Cela démontre la volonté de la CSN de développer des liens communautaires forts à travers, notamment, ses conseils centraux et à se coaliser avec des groupes populaires et communautaires plutôt qu'à investir un parti politique de masse. Il s'agit d'un schème d'action politique reposant sur une vision décentralisée, démocratique et plurielle de l'engagement; celui-ci repose sur le dynamisme d'acteurs moins institutionnalisés que les partis politiques.

4.4 La FTQ et la CSN : deux modèles démocratiques différents ?

L'analyse des structures et des idéologies à la CSN et à la FTQ nous permet de conclure qu'il existe bel et bien un modèle de fonctionnement démocratique propre à chacune de ces organisations. Malgré qu'elles s'inscrivent dans le même contexte national et doivent obéir au même encadrement politico-institutionnel, elles ont pu développer leur propre approche en matière de démocratie syndicale.

Le modèle de démocratie présent à la FTQ mise sur l'unité et la cohésion interne afin d'assurer l'efficacité de la centrale en matière d'action syndicale, et ce, en phase avec

le syndicalisme nord-américain. Les orientations économiques et politiques de la FTQ sont pragmatiques et liées avec sa composition sociologique ouvriériste, masculine, composée de travailleurs et de travailleuses manuel-le-s peu scolarisé-e-s et provenant majoritairement du secteur privé. La FTQ se situe résolument dans la défense pragmatique des intérêts des salarié-e-s qui souhaitent, avant tout, améliorer leur sort matériel et financier. Elle est animée par une logique économique-professionnelle en lien avec le très grand pouvoir dont disposent ses syndicats affiliés (internationaux, canadiens et québécois) dans sa structure organisationnelle, contrairement à la faiblesse des conseils régionaux inféodés à la centrale. Du côté de l'action politique, la FTQ favorise généralement l'appui tactique au parti politique le plus progressiste en mesure de prendre le pouvoir. Son modèle économique concertationniste tripartite et son projet social-démocrate reflètent une vision économique-politique centralisée et peu portée sur l'auto-organisation. En matière de représentation dans les instances, la proportionnelle prime et cela avantage les plus grands syndicats ainsi que la région de Montréal (son bastion historique). Peu de factions et de divisions idéologiques internes y subsistent. La structure administrative de la FTQ est très restreinte vu que les ressources et prérogatives appartiennent principalement aux syndicats affiliés. Les salarié-e-s de la FTQ sont chapeauté-e-s par une direction toute puissante et leur socialisation est peu formalisée. D'ailleurs, les statuts de la FTQ sont moins précis que ceux de la CSN, ce qui laisse une marge de manoeuvre plus grande à la direction. Le peu d'autonomie conféré aux sections locales et la possibilité qu'ont les syndicats de les mettre sous tutelle confirment que l'unité et l'efficacité sont les fondements du modèle de syndicalisme pratiqué par la FTQ.

Le modèle démocratique en vigueur à la CSN se caractérise par un fonctionnement favorisant le pluralisme et l'autonomie d'action. La naissance de la centrale provient

de la volonté de syndicats autonomes de se doter d'une structure d'appui et non pas par la création de sections locales par de grands syndicats. Bien que le sommet de la centrale jouisse de plus de ressources et de prérogatives qu'à la FTQ, l'autonomie juridique et politique des syndicats locaux fait en sorte que les décisions cruciales sont prises par la base et sans droit de veto de la part des fédérations. Le mode de représentation dans les instances de la CSN est semi-proportionnel et vise à créer un équilibre, ce qui permet aux plus petits groupes d'avoir une voix plus forte qu'à la FTQ. Le rôle et l'autonomie des conseils centraux sont plus larges que ceux des conseils régionaux FTQ, matérialisant ainsi l'importance historique accordée à la CSN aux enjeux sociopolitiques et aux liens communautaires. D'ailleurs, le type d'action politique pratiqué par la centrale se veut non partisan et davantage axé sur le travail politique à long terme, ce qui suppose une conception autonomiste et décentralisée du militantisme. L'imposante structure administrative de la CSN répond à un modèle bureaucratique partiellement autonomisé de la direction politique et où la socialisation des salarié-e-s est très formalisée et conventionnée. La centrale se caractérise donc par plusieurs foyers de pouvoir et un pluralisme idéologique matérialisé dans des tendances bien définies. Les idéologies politiques et économiques de la CSN mise beaucoup sur la notion de décentralisation (autogestion) et de prise en charge des communautés par les salarié-e-s. La centrale explicite davantage ses statuts, ses principes d'action que la FTQ, et cela peut être lié à son membership de type « col blanc » plus scolarisé, oeuvrant principalement dans le secteur public. Tout ceci tend à créer un modèle démocratique pluriel où les débats sociopolitiques agissent comme catalyseur de l'action syndicale de la CSN.

Notons toutefois que ces modèles idéaux-typiques sont à relativiser. En effet, certaines sections locales de la FTQ jouissent d'une grande autonomie et elles sont politiquement actives, alors que l'efficacité de l'action syndicale est un but que la

CSN ne rejette évidemment pas. De plus, la compétition intersyndicale a favorisé une certaine convergence des deux modèles : le sommet de la FTQ s'est renforcé et s'est autonomisé du CTC pour faire face à la CSN, tandis que les fédérations de la CSN se sont vues allouer la majorité des ressources administratives de la centrale pour être en mesure d'être efficaces face aux puissants syndicats FTQ. D'ailleurs, le palier intermédiaire (professionnel) des deux centrales tend à la rationalisation : en 1969, il y avait 70 syndicats à la FTQ et 15 fédérations à la CSN, aujourd'hui il n'y a que 37 syndicats FTQ et 8 fédérations CSN. Finalement, le recentrage de la CSN et l'affirmation identitaire québécoise de la FTQ ont favorisé un rapprochement idéologique entre les deux centrales. Cela tend à faire converger leur modèle d'action syndicale, bien que leur culture interne respective repose sur des assises historiques différentes.

CONCLUSION

Les facteurs concourant à structurer la démocratie syndicale au Québec relèvent à la fois d'une dimension endogène et d'une dimension exogène. Cette dernière s'incarne notamment, à travers le rapport du syndicalisme à l'État et plus précisément, à travers le phénomène de l'institutionnalisation du syndicalisme débutant dans les années 1940 au Québec et au Canada. En s'inspirant de la loi Wagner étasunienne, les autorités canadiennes et québécoises ont mis en place des balises légales afin d'encadrer l'action syndicale et éviter ainsi de potentiels débordements sociopolitiques. La genèse sociohistorique du syndicalisme que nous avons préalablement présentée démontre l'interpénétration des sphères étatiques et syndicales : si ce processus débute dans les années 1940, il se poursuit lors des décennies subséquentes tout en s'intensifiant. Tout comme David Camfield — qui rejoint en ce sens les thèses de Castoriadis et Lefort —, nous sommes d'avis que l'institutionnalisation du syndicalisme est l'une des principales causes conduisant à la bureaucratisation des organisations syndicales. En échange d'une stabilité financière et institutionnelle, l'encadrement juridique du syndicalisme réduit considérablement l'autonomie des syndicats en les empêchant d'avoir recours à la grève pour la durée d'une convention collective. Qui plus est, les ressources financières que les organisations syndicales prélèvent grâce à la cotisation automatique leur permettent de mettre sur pied des services syndicaux où œuvre un salariat professionnel permanent, entraînant ainsi une salarisation du militantisme syndical.

La capacité explicative de la logique de la dépendance au sentier repose sur le type de système politico-institutionnel qui se perpétue, chaque situation nationale donnée ayant sa propre séquence événementielle et ses propres enjeux conjoncturels d'ordre politique et économique qui vient fléchir cette évolution. Le modèle qui prévaut au Québec est unique : il se situe entre le modèle libéral nord-américain et le modèle social-démocrate et corporatiste des pays scandinaves. Le cadre institutionnel québécois n'est pas aussi prégnant que le scandinave avec ses institutions corporatistes et cela rend d'autant plus nécessaire la prise en compte de la conjoncture politique et économique pour analyser la démocratie syndicale. Prenons l'exemple de la Révolution tranquille : certes, il y a un approfondissement des modalités de la participation institutionnelle des syndicats, mais la combativité des organisations syndicales — à travers la radicalisation idéologique et les nombreuses grèves — couplée à l'ouverture aux enjeux extra-syndicaux, a redynamisé la démocratie syndicale.

Dans une société où prévaut le pluralisme syndical comme le Québec, les facteurs relevant de la dimension exogène sont insuffisants pour expliquer la structuration de la démocratie syndicale. La dimension endogène doit être prise en compte; la culture interne particulière à chaque organisation forge son modèle démocratique en lien avec ses structures et son positionnement idéologique. Ces facteurs s'influencent réciproquement et cette dynamique détermine le processus décisionnel en vigueur dans l'organisation. Nous avons ainsi pu constater que la CSN et la FTQ — malgré leur inscription dans le même contexte national de régulation institutionnelle — ont chacune développé un modèle de démocratie syndicale particulier. La prise en compte des éléments culturels ainsi que de la relative autonomie des acteurs sur le plan de la stratégie nuance la capacité explicative des contraintes institutionnelles et conjoncturelles. Ainsi, une logique explicative de type dynamique-stratégique doit

être couplée à la dépendance au sentier pour traiter toutes les facettes de notre objet d'étude.

Notre recherche s'inscrit dans une perspective de rethéorisation de la démocratie syndicale dans le cadre particulier du syndicalisme québécois; c'est là toute sa pertinence. En effet, la littérature scientifique politologique et sociologique portant sur la démocratie syndicale était abondante dans les années 1950, 1960 et 1970, surtout celle provenant des États-Unis et du Royaume-Uni. Elle s'intéressait aux indicateurs de démocratie et avait pour ambition d'évaluer empiriquement le fonctionnement des organisations syndicales. Signe des temps peut-être, l'étude de la démocratie syndicale se fait très rare dans la recherche d'aujourd'hui — tant en Europe qu'en Amérique du Nord. Les objets de recherche concernant le syndicalisme tournent plutôt autour des questions reliées au déclin ou à la crise du mouvement syndical et à sa mésadaptation face au contexte de globalisation, de délocalisation et de transformation du système de production et des figures de l'emploi. Avec raison peut-être, les chercheurs contemporains semblent davantage préoccupé-e-s par le manque d'efficacité des organisations syndicales en matière de syndicalisation de la main-d'oeuvre, de négociation collective ou de capacité d'influence sociopolitique. Cette véritable lacune dans la littérature en matière de démocratie syndicale est encore plus manifeste dans le contexte québécois, où ce champ de connaissance est quasi-vierge. Aucun ouvrage québécois ne traite spécifiquement et précisément de démocratie syndicale. Modestement il va sans dire, notre mémoire vise à combler ce manque.

Nous sommes d'avis que le choix d'analyser cet objet avec un regard principalement macrosociologique, recèle de nombreux avantages. Notre mémoire offre un portrait global de la démocratie syndicale québécoise au lectorat en se penchant sur plusieurs facteurs réunit sous deux dimensions — l'exogène et l'endogène — et analysés avec

deux logiques explicatives — dépendance au sentier et stratégique-dynamique — qui comporte chacune leurs bagages analytiques particuliers. Avec cette vue d'ensemble, ce travail de recherche peut contribuer à l'élaboration d'une théorie générale de la démocratie syndicale au Québec et ouvrir ainsi de nombreuses voies. Nous sommes d'avis que le rétrécissement de notre objet de recherche à l'une ou l'autre de ces dimensions ou à un seul facteur, aurait conduit à un fractionnement de notre problématique — non souhaitable dans un contexte où cet objet est très peu traité.

Plusieurs limites à notre démarche peu orthodoxe sont toutefois à souligner. Il peut sembler que cette méthode de recherche manque de profondeur d'analyse; un survol de plusieurs dimensions peut entraîner un certain laxisme analytique et diluer le propos. Mentionnons que notre recherche ne fournit pas de résultats précis ou même chiffrés. Il n'offre pas de réponses définitives, au contraire, il vise à ouvrir des portes, des réflexions et des débats. Le portrait des modèles démocratiques à la CSN et à la FTQ est évidemment incomplet, faute d'une étude de terrain couplée d'enquêtes et d'une méthode d'échantillonnage plus précise. Il est évident que nous aurions pu nous concentrer sur une seule dimension du modèle analytique, voire sur un seul facteur, une seule organisation. Mais dans un contexte d'infime rareté en matière de littérature portant explicitement sur la démocratie syndicale au Québec, il nous est plutôt apparu nécessaire de broser un tableau plus général et d'ouvrir la porte à de multiples voies de recherche.

Parmi ces voies d'approfondissement possible, des enquêtes de terrain sur la démocratie syndicale pourraient offrir à la sociologie québécoise de nouveaux outils de compréhension du fonctionnement interne des syndicats. Dans un contexte de pluralisme syndical au Québec, il serait intéressant d'effectuer des recherches comparatives : par exemple, une étude comparative portant sur la démocratie syndicale au niveau des grands syndicats affiliés FTQ et des fédérations CSN

provenant d'un même secteur d'activité en lien avec la structuration du pouvoir entre les différentes composantes — syndicat local ou section locale, fédérations ou syndicats affiliés, palier national — des deux centrales. Des syndicats locaux ou des sections locales pourraient même faire l'objet d'une telle démarche comparative, permettant de saisir empiriquement divers indicateurs de démocratie syndicale.

D'un autre côté, des recherches pourraient être lancées sur l'enjeu du renouveau syndical, un terme devenu très commun dans la littérature scientifique portant sur le syndicalisme. Y a-t-il de réels changements au niveau des stratégies syndicales, y a-t-il une rupture dans la manière de concevoir le rôle et la place des syndicats dans la société? En lien avec cette question, un fait social empirique se réclamant du renouveau syndical pourrait être étudié : la création du plus grand syndicat du secteur privé du Canada, UNIFOR. Ce syndicat est le résultat de la fusion entre le Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (SCEP) et du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA)⁷⁸. Une étude empirique approfondie démontrerait les effets du mariage de deux cultures syndicales et nous indiquerait s'il y a eu centralisation ou décentralisation des pouvoirs dans le nouveau syndicat. UNIFOR innove-t-il vraiment en mettant en place des « sections communautaires »? Est-ce que les non-syndiqué-e-s réussiront à se réapproprier cette structure mise sur pied pour défendre leurs intérêts, est-ce une stratégie efficace en matière d'organisation syndicale? Si le nouveau syndicat appelle à l'implication des sections locales et des militantes et militants en matière de recrutement, y aura-t-il un réel investissement militant de la base syndicale dans cette entreprise? Voilà quelques-unes des questions qui peuvent alimenter une future recherche portant sur une fusion syndicale et qui s'inscrit dans une volonté de renouvellement de l'action syndicale.

⁷⁸ Communément appelé les « travailleurs canadiens de l'automobile ».

Les études portant sur la démocratie syndicale gagneraient à s'ouvrir également à des perspectives d'analyse comparative entre contextes syndicaux nationaux différents. Par exemple, une étude qui se pencherait sur le fonctionnement démocratique d'une centrale syndicale québécoise et d'une centrale syndicale française en lien avec l'encadrement juridique et institutionnel propre à chacune des deux sociétés pourrait dégager des pistes de réflexion intéressantes sur l'importance du contexte national et du modèle de représentation des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise et sur la démocratie syndicale. Une comparaison des syndicalismes français et québécois par rapport aux relations entre les organisations syndicales, la société civile et les espaces de contestation mettrait également en lumière le rôle joué par l'encadrement juridique du syndicalisme dans la détermination de l'action sociopolitique des organisations. Finalement, une recherche portant sur l'émergence de possibles modèles syndicaux alternatifs à mettre en lien avec le renouveau syndical permettrait de plonger au coeur de l'étude des voies d'avenir du syndicalisme.

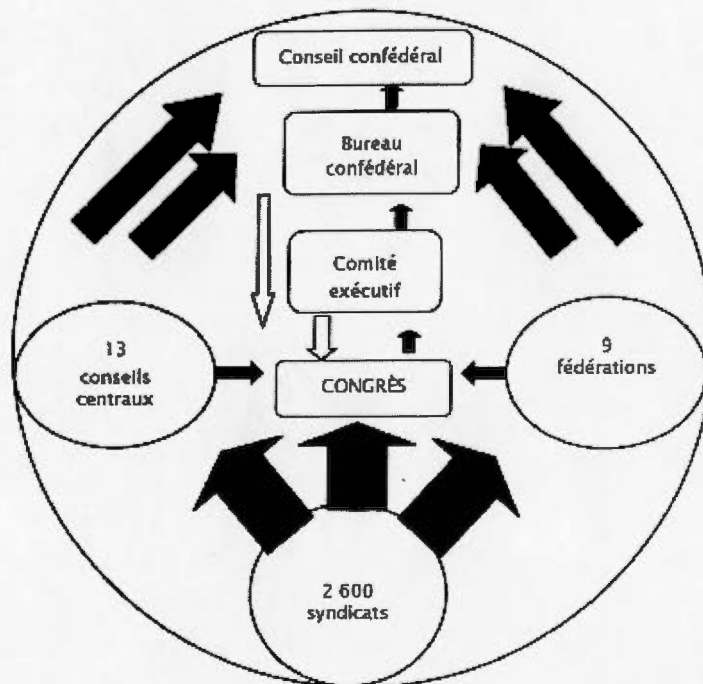
ANNEXE A : DISTRIBUTION DU POUVOIR À LA CSN ET À LA FTQ

Paliers	FTQ	CSN
Palier national : le sommet	<p style="text-align: center;"><u>La Fédération (FTQ)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Représentation politique - Arbitrage entre syndicats - Peu de pouvoirs économiques - Reçoit les cotisations des syndicats affiliés - Services d'appoints à ceux des affiliés - Pouvoir de tutelle lors de crises graves - Affiliation volontaire des sections locales 	<p style="text-align: center;"><u>La Confédération (CSN)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Représentation politique - Arbitrage entre fédérations - Fonds de grève, pas de veto - Reçoit les cotisations des syndicats et les redistribue - Services essentiels pour les syndicats - En appui à la négociation - Pouvoir de suspension et de radiation
Palier intermédiaire : organisations professionnelles	<p style="text-align: center;"><u>Les syndicats affiliés</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonomie complète - Agent de négociation accrédité (signe la convention) - Représentation forte des membres aux instances FTQ - Formation professionnelle - Fonds de grève, veto - Pouvoir de radiation et de tutelle - Perçoit les cotisations et les distribue aux sections locales - Traite les griefs - Syndicalisation et autres services 	<p style="text-align: center;"><u>Les fédérations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Faible Autonomie - En appui à la négociation (ne signe pas la convention) - Représentation moyenne des membres aux instances CSN - Formation professionnelle - Aucun fonds de grève - Aucun pouvoir de tutelle - Reçoit les cotisations de la CSN - Appui le traitement des griefs
Palier intermédiaire : organisations régionales	<p style="text-align: center;"><u>Les conseils régionaux</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place par le Bureau FTQ et dépend de la centrale - Représentation faible des membres aux instances FTQ - Défend les objectifs de la centrale dans la région - Mobilisation et représentation régionales 	<p style="text-align: center;"><u>Les conseils centraux</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fondation par les syndicats et décision du bureau confédéral - Représentation moyenne des membres aux instances CSN - Défend les mandats des membres auprès de la centrale - Mobilisation et représentation régionales - Syndicalisation et formation politique - Garde fou des fédérations

Paliers	FTQ	CSN
Palier local : organisations de base	<p style="text-align: center;"><u>Les sections locales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas de reconnaissance juridique - Créature du syndicat affilié - Agent de négociation consulté (ratifie la convention) - Reçoit les cotisations du syndicat affilié - Vote de grève automatique, veto du syndicat pour prestations - Envoi les griefs aux syndicats - Représentation proportionnelle au congrès 	<p style="text-align: center;"><u>Les syndicats locaux</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance juridique - Autonomie face à la centrale - Agent de négociation accrédité (signe la convention) - Perçoit les cotisations et les distribue aux autres paliers - Vote et prestations de grève automatiques - Traite les griefs aidé par la fédération - Représentation semi-proportionnelle au congrès

ANNEXE B : STRUCTURES DE DÉCISION À LA CSN

STRUCTURES DE DÉCISION À LA CSN



Légende :

↑
Provenance de la composition
et élu par



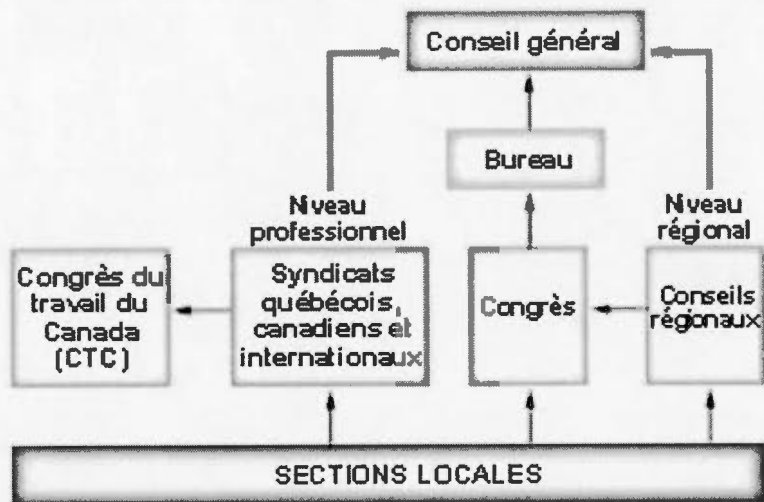
Organisations affiliées

↑
Contrôle du mandat



Centres de décision

ANNEXE C : STRUCTURES DE DÉCISION À LA FTQ



BIBLIOGRAPHIE

Adamic, Louis, 2011 (1931), *Dynamite 1830-1930. Un siècle de violence de classe en Amérique*, Paris, Éditions Sao Maï, 476 p.

Allen, Victor Leonard, 1954, *Power in Trade Unions : A Study of their Organization in Great Britain*, London, Longmans, 323 p.

Anderson, John C, 1979, « Local Union Democracy. In Search of Criteria », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 34, n° 3, p. 431-451.

Archibald, Clinton, 1983, « Chapitre VIII. Le Parti québécois et les espoirs de la concertation pour un “corporatisme politique” », dans *Un Québec corporatiste?*, Montréal, Éditions Asticou, p. 239-287.

Babcock, Robert, 2007 (1973), « Samuel Gompers et les travailleurs québécois (1900-1914) » dans James D. Twaines (dir.) *Travail et syndicalisme. Origines, évolution et défis d'une action sociale*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 133-152

Bélanger-Martin, Luc, 1993, *La création du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) : analyse politique du processus de formulation de la stratégie*, Montréal, École des hautes études commerciales, 148 f.

Bevort, Antoine, 2002, « Chapitre 2 : Protagoras versus Platon », dans *Pour une démocratie participative*, Paris, Presses de sciences po, p. 41-48.

Boismenu, Gérard, Saint-Martin, Denis et Pascale Dufour, 2004, *Ambitions libérales et écueils politiques : réalisations et promesses du gouvernement Charest*, Outremont, Athéna, 181 p.

Bonoli, Giuliano et Bruno Palier, 1999, « Phénomènes de *Path Dependence* et réformes des systèmes de protection sociale », *Revue française de science politique*, vol. 49, n° 3, p. 399-420.

- Boudreau, Émile et Léo Roback, 1988, *L'Histoire de la FTQ. Des tout débuts jusqu'en 1965*, Montréal, Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec, 1988, 383 p.
- Bourassa, Henri, 1919, « Syndicats nationaux ou internationaux? » Montréal, Le Devoir, 46 p.
- Bourdieu, Pierre, 2001 (1991), *Langage et pouvoir symbolique*, Paris, Éditions A. Fayard, 423 p.
- Bourdieu, Pierre, 1984, « La délégation et le fétichisme politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 52, n° 52-53, p. 49-55.
- Boyer, Marcel, « Pour un syndicalisme plus démocratique », *Le Journal de Montréal*, 10 septembre 2009, p. 22.
- Busino, Giovanni, 1993, *Les théories de la bureaucratie*, Paris, Presses universitaires de France, 127 p.
- Buton, François, 2009, « Portrait du politiste en socio-historien : la socio-histoire dans les sciences politiques », dans François Buton et Nicolas Mariot (dirs.), *Pratiques et méthodes de la socio-histoire*, Paris, Presses universitaire de France, p. 23-38.
- Camfield, David, 2013, « What is Trade Union Bureaucracy? A Theoretical Account », *Alternate Routes*, n° 24, p. 133-156.
- Camfield, David, 2011, *Canadian Labor in Crisis. Reinventing the Worker's Movement*, Halifax, Winnipeg, Éditions Fernwood, 160 p.
- Castoriadis, Cornelius, 1974 (1959), « Prolétariat et organisation » dans Cornelius Castoriadis (dir.), *La question du mouvement ouvrier tome 2*, Paris, Éditions du Sandre, p. 130-145.
- Collombat, Thomas, 2014, « Labor and Austerity in Québec : Lessons from the Maple Spring », *Labor Studies Journal*, vol. 39, n° 2, p. 140-159.
- Confédération des syndicats nationaux (CSN) 2000, *Portrait d'un mouvement*, Montréal, CSN, 285 p.

Connolly, Heather, Marino, Stefania et Miguel Martinez Lucio, 2014, « Trade Union Renewal and the Challenges of Representation : Strategies Towards Migrant and Ethnic Minority Workers in the Netherlands, Spain and the United Kingdom », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 20, n° 1, p. 5-20.

Cook, Alice Hanson, 1963, *Union Democracy : Practice and Ideal : An Analysis of For Large Local Unions*, Ithaca, Cornell University, 248 p.

Crozier, Michel et Erhard Friedberg, 1977, *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*, Paris, Éditions du Seuil, 500 p.

Crozier, Michel, 1963, *Le phénomène bureaucratique. Essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel*, Paris, Le Seuil, 414 p.

De Laubier, Patrick, 1985, *Histoire et sociologie du syndicalisme XIXe-XXe siècles*, Paris, Éditions Masson, 191 p.

Delisle, Noémie, 2010, *Les conflits du travail à l'ère postfordiste. Éléments pour un renouvellement théorique de l'étude des conflits du travail*, Montréal, Cahiers du CRISES, 133 p.

Denis, Jean-Michel, 2011, *L'action collective. Entre individualisme et autonomie. Bilans et perspectives*, Paris, Université Paris-Est, 217 p.

Denis, Roch et Serge Denis, 1992, *Les syndicats face au pouvoir : syndicalisme et politique au Québec de 1960 à 1992*, Ottawa, Éditions du Vermillon, 196 p.

Denis, Serge, 2005, *L'action politique des mouvements sociaux d'aujourd'hui : le déclin du politique comme procès de politisation?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 141 p.

Dubois-Campagna, Alexis, 2009, « Pour un syndicalisme de lutte de classe ! » : *les groupes marxistes-léninistes et le mouvement syndical au Québec*, Mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke, 177 f.

Ebbinghaus, Bernard et Jelle Visser, 1999, *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Oxford, MacMillan, 807 p.

Edelstein, David J., 1967, « An Organizational Theory of Union Democracy », *American Sociological Review*, vol. 32, n° 1, p. 19-31.

Elgrably-Lévy, Nathalie, « Une liberté bafouée », *Le Journal de Montréal*, 26 octobre 2006, p. 26.

Fantasia, Rick et Voss, Kim, 2003, *De syndicats domestiqués. Répression patronale et résistance syndicale aux États-Unis*, Paris, Éditions Raisons d'agir, 174 p.

Favreau, Louis et L'Heureux, Pierre, 1984, *Le projet de société de la CSN de 1966 à aujourd'hui. Crise et avenir du syndicalisme au Québec*, Montréal Centre de formation populaire/Vie ouvrière, 269 p.

Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec, *Objectifs de la FTQ*. Récupéré le 14 septembre 2015 de <http://ftq.qc.ca/objectifs-de-la-ftq/>.

Fillion, Jean-François, 2010, *Exposition du problème théorique et pratique de la "fin de la société" dans la sociologie dialectique de Freitag*, Montréal, 25 p.

Fortin, Louis et Michel Kelly-Gagnon, « Le modèle de syndicalisation québécois : une anomalie à corriger », *Les notes économiques*, février 2011, 4 p.

Fournier, Louis, 1992, *Louis Laberge : le syndicalisme c'est ma vie*, Montréal, Québec/Amérique, 418 p.

Freeman, Richard B. et James L. Medoff, 1987 (1984), « Chapitre 14 : Aucune facette n'est parfaite », dans *Pourquoi les syndicats? Une réponse américaine*, Paris, Éditions Économica, p. 209-222.

Freitag, Michel, 1998, *Le naufrage de l'Université et autres essais d'épistémologie politique*, Montréal, Éditions Nota bene, 368 p.

Gagnon, Mona-Josée, 2003, « Syndicalisme et classe ouvrière. Histoire et évolution d'un malentendu », *Lien social et Politiques - RIAC*, n° 49, p. 15-33.

Gagnon, Mona-Josée, 2000, « Les intellectuels critiques et le mouvement ouvrier: fractures et destin parallèle », *Cahiers de recherche sociologique*, Montréal, n° 34, p. 145-176.

Gagnon, Mona-Josée, 1998, « La modernisation du syndicalisme québécois ou la mise à l'épreuve d'une logique représentative », *Sociologie et sociétés*, vol. 30, n° 2, p. 213-230.

Gagnon, Mona-Josée, 1994, *Le syndicalisme: état des lieux et enjeux*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 140 p.

Gagnon, Mona-Josée, 1991, « La participation institutionnelle du syndicalisme québécois : variations sur les formes du rapport à l'État » dans Jacques T. Godbout (dir.), *La participation politique. Leçons des dernières décennies*, Québec, Institut québécois de la culture, p. 173-204.

Gamson, William A, 1968, *Power and Discontent*. Homewood, Illinois, Dorsey Press, 208 p.

Gill, Louis, 1989, *Les limites du partenariat : les expériences social-démocrates de gestion économique en Suède, en Allemagne, en Autriche et en Norvège*, Montréal, Boréal, 151 p.

Gorodzeisky, Anastasia et Andrew Richards, 2013, « Trade Unions and Migrant Workers in Western Europe », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 19, n° 3, p. 239-254.

Guérard, Ghislaine, 1994, *La prétention démocratique : analyse des discours d'ouverture des dirigeants de la CSN aux congrès confédéraux de 1972, 1980 et 1990*, Thèse de doctorat en communication, UQAM, 418 p.

Hall, Peter A., 1993, « Policy Paradigms, Social Learning, and the State : The Case of Economic Policymaking in Britain », *Comparative Politics*, vol. 25, n° 3, p. 275-296.

Hobsbawm, Eric J, 2000 (1962), *L'Ère des révolutions*, Paris, Éditions Complexe, 416 p.

Hurl, Christopher, 2009, « The Structure of Betrayal: Trade Union Bureaucracy and Public Sector Struggles in British Columbia », *Studies in Political Economy*, vol. 83, p. 141-161.

Hyman, Richard, 1997, « La géométrie du syndicalisme. Une analyse comparative des identités et des idéologies », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 52, n° 1, p. 7-38.

Kelly-Gagnon, Michel, « Vote au scrutin secret : le travailleur d'abord », *Le Journal de Montréal*, 28 septembre 2009, p. 22.

Langlois, Martin, 2007, *Socialisation du salariat professionnel et transmission de la culture dans les organisations syndicales québécoises*, Mémoire de maîtrise en sociologie, Université de Montréal, 183 p.

Lefort, Claude, 1979, *Éléments d'une critique de la bureaucratie*, Paris, Éditions Gallimard, 392 p.

Lépine, Ginette et Cormier, Pierre, 1984, *Vous autres au syndicat!*, Montréal, Éditions Québec/Amérique, 179 p.

Lévesque, Christian, Murray, Gregor et Stéphane Le Queux, 1998, « Transformations sociales et identités syndicales : l'institution syndicale à l'épreuve de la différenciation sociale contemporaine », *Sociologie et sociétés*, vol. 30, n° 2, p. 1-24.

Levi, Margaret, Olson, David, Agnone, Jon et Devin Kelly, 2009, « Union Democracy Reexamined », *Politics & Society*, vol. 37, n° 2, p. 203-228.

Lipset, Seymour Martin, 1960, « The Political Process in Trade Union : A Theoretical Statement », dans Walter Galenson et Seymour Martin Lipset (dirs.), *Labour and Trade Unionism*, New York, Wiley, 379 p.

Lipset, Seymour Martin, Trow, Martin A. et James S. Coleman, 1956, *Union democracy: the Internal Politics of the International Typographical Union*, New-York, Free Press Editions, 455 p.

Manin, Bernard, 1995, « Chapitre 1 : Théorie pure du caractère aristocratique de l'élection » dans *Principes du gouvernement représentatif*, Paris, Éditions Calmann-Lévy, p. 174-191.

Martin, Roderick, 1968, « Union Democracy : An Explanatory Framework », *Sociology*, vol. 2, n° 2, p. 205-220.

Michels, Roberto, 2009 (1911), *Les partis politiques. Essai sur les tendances oligarchiques des démocraties*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 309 p.

Mills, Charles Wright, 2006 (1959), *L'imagination sociologique*, Paris, La Découverte, 229 p.

Morin, Edgar, 1984, *Sociologie*, Paris, Éditions Fayard, 459 p.

Morin, Philippe, 2012, « The Fonds de Solidarité : Historical and Political Foundations, What Lessons for Economic Democracy? », *Review of Radical Economics*, vol. 44, n° 1, p. 82-99.

Neveu, Erik, 2011, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, Éditions La Découverte, 127 p.

North, Douglass C., 1990, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge, Cambridge University Press, 152 p.

Pepin, Marcel, 1976, « Prenons notre pouvoir », dans Marcel Pepin (dir.), *Le nécessaire combat syndical*, Montréal, ACFAS, 381 p.

Pierson, Paul, 2000, *The New Politics of the Welfare State*, Oxford, Oxford University Press, 342 p.

Pierson, Paul, 1993, « When Effects Becomes Cause. Policy Feedback and Political Change », *World Politics*, vol. 45, n° 4, p. 595-628.

Pinard, Rolande, 2008, « L'obsolescence du syndicalisme. Analyse comparative et sociale-historique d'une inquiétante convergence », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 20, n° 2, p. 66-81.

Pinard, Rolande, 2000, *La révolution du travail. De l'artisan au manager*, Montréal, Éditions Liber, 437 p.

Piotte, Jean-Marc, 1998, « Du combat au partenariat » et « Les fondements idéologiques de l'économie sociale », dans *Du combat au partenariat. Interventions critiques sur le syndicalisme québécois*, Montréal, Éditions Nota bene, Montréal, 269 p.

Ramaswamy, E. A., 1977, « The Participatory Dimension of Trade Union Democracy : A Comparative Sociological View », *Sociology*, vol. 11, n° 3, p. 465-480.

Rioux, Michel, 2012, (1999), « Déclaration de principe de la CSN », Montréal, CSN, 19 p.

Rouillard, Jacques, 1989. *Histoire du syndicalisme québécois*, Montréal, Éditions du Boréal, 535 p.

Ross, Stephanie, 2008, « Social Unionism and Membership Participation : What Role for Union Democracy? », *Production and reproduction. Studies in Political Economy*, vol. 81, p. 129-157.

Saïd, Edward, 1994, *Des intellectuels et du pouvoir*, Paris, Éditions du Seuil, 139 p.

Sagnes, Jean, 1994, *Histoire du syndicalisme dans le monde. Des origines à nos jours*, Paris, Éditions Privat, 575 p.

Stepan-Norris, Judith, 1997, « The Making of Union Democracy », *Social Forces*, vol. 76, n° 2, p. 475-510.

Tremblay, Gisèle, 1976, « Rejetés à droite, vers les fantômes de la scission », dans Pierre Dupont et Gisèle Tremblay (dir.), *Les syndicats en crise*, Montréal, Éditions Quinze, 152 p.

Turmel, Nycole, Burke, Bev et Peter Larson, mars 2010, *Recommandations pour accroître la force et l'efficacité du STTP*, Syndicat des travailleuses et des travailleurs des postes, 55 p.

Voss, Kim, 2010, « Dilemmes démocratiques : démocratie syndicale et renouveau syndical », *La revue de l'IRES*, vol. 65, n° 2, p. 87-104.

Voss, Kim et Rachel Sherman, 2000, « Breaking the Iron Law of Oligarchy : Union Revitalization in the American Labor Movement », *American Journal of Sociology*, 2000, vol. 106, n° 2, p. 303-349.

Weber, Max, 1995, (1922), *Économie et société, tome 1. Les catégories de la sociologie*, Paris, Librairie Plon, 410 p.