

Syndicalisation locale et action ouvrière : analyse de cas **Local Unionization and Social Action : Case Analysis**

L. H.J. Groulx

Volume 31, numéro 1, 1976

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028684ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028684ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Après avoir établi la chronologie d'une lutte syndicale au niveau local, l'auteur présente les diverses formes de consciences syndicales et de leaderships d'action, et dégage le processus interne de cette action syndicale par rapport au système des relations du travail.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Groulx, L. H. (1976). Syndicalisation locale et action ouvrière : analyse de cas. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 31(1), 84–97.
<https://doi.org/10.7202/028684ar>

Syndicalisation locale et action ouvrière

Analyse de cas

L.H.J. Groulx

Après avoir établi la chronologie d'une lutte syndicale au niveau local, l'auteur présente les diverses formes de consciences syndicales et de leaderships d'action, et dégage le processus interne de cette action syndicale par rapport au système des relations du travail.

Au Québec, depuis le début des années 70, certaines luttes de reconnaissance syndicale se mènent sans le concours et parfois en opposition avec les appareils syndicaux, ceci avec l'appui tactique, stratégique ou idéologique de militants de groupes populaires qui inscrivent ou élargissent les lieux de leurs luttes aux « usines non-syndiquées » de leur quartier. Bien que ce mouvement soit encore récent et à bien des égards dispersé et précaire, il exprime cependant l'émergence de nouvelles forces sociales qui rappellent la double visée revendicative et politique de l'action ouvrière par le questionnement et la critique des appareils syndicaux, voire même du système actuel des relations de travail.

Ce texte porte moins sur tout ce nouveau phénomène et ses implications qu'il ne se limite à une étude de cas, l'expérience alfa, choisie comme cas exemplaire dans ce qu'il exprime différents processus que d'autres cas présentent de manière limitée ou partielle et qui permet, en outre, de circonscrire et de tracer avec plus de netteté la configuration de la lutte syndicale au niveau local. La démarche d'exposition consistera à spécifier les diverses phases de l'action syndicale afin de dégager les régularités du processus interne de l'action et de préciser les rôles et les fonctions particulières de ce nouveau mode d'intervention syndicale.

DÉROULEMENT HISTORIQUE

L'histoire de cette action syndicale est pleine de péripéties variées et d'épisodes mul-

GROULX, L.H.J., École de Service social, Université de Montréal.

* Ce texte doit beaucoup à P. Mulazzi dont les conseils et critiques ont amélioré la rédaction.

tibles selon une série de manœuvres complexes qu'il est difficile de systématiser synthétiquement. Notre présentation se situe moins au niveau de la stricte chronologie des événements qu'à celui de la schématisation des étapes marquantes du déroulement de l'action. Cet exposé est déjà un montage de matériaux d'enquête et vise à spécifier les modifications du processus de l'action dont les phases se définissent moins en termes d'étapes ritualisées ou naturelles qu'en termes de gestion de dilemmes d'action particuliers. On en présentera les configurations prépondérantes ou dominantes puisque l'action syndicale ne peut être définie et saisie en dehors des variations et des déplacements dont elle est le siège.

Phase A

Un groupe de jeunes travailleurs de l'usine alfa¹ décide, « en février », de « faire entrer le syndicat », prend contact avec des militants d'un groupe populaire afin d'obtenir une aide technique à cet effet et constitue avec ces derniers, un comité provisoire, chargé d'élaborer une stratégie pour « faire signer les cartes ». Ce comité qui assume le leadership de l'action collabore peu avec le permanent syndical dont le rôle, durant cette période, reste relativement effacé, sa fonction se limitant à fournir l'information légale et technique et à assurer les procédures de la demande proprement légale d'accréditation.

Le but principal des militants intérieurs consiste à « obliger le boss à respecter les travailleurs autant que les machines » et à obtenir une amélioration des conditions de travail à l'intérieur de l'usine. Leurs orientations et stratégies d'action sont plutôt défensives, centrées sur l'entreprise et visent à recueillir l'adhésion syndicale de la majorité des employés tout en collaborant aux objectifs et stratégies d'intervention des militants populaires.

¹ Quoique cette entreprise, opérant en milieu urbain dans le secteur secondaire léger à faible productivité (textile), emploie plus d'une centaine de travailleurs et ait une position avantageuse sur le marché, l'accomplissement des tâches de production exige peu de spécialisation et reste faiblement organisé. Comme aucune tentative de syndicalisation n'a été tentée à l'intérieur de l'usine, nous rencontrons des différences salariales parfois importantes pour des tâches similaires. La rotation du personnel reste forte et constante à cause du caractère saisonnier de la production, de la faible spécialisation du personnel, en majorité dans la vingtaine et de sexe féminin, dont les conditions de travail sont difficiles et pénibles : quarante-quatre heures et demie par semaine, salaire minimum, aucune sécurité d'emploi, peu ou pas de surveillance des conditions d'hygiène et de sécurité et des relations de travail basées principalement sur l'état des relations inter-personnelles.

Ces derniers ont une orientation beaucoup plus offensive. Leur objectif principal concerne la formation d'un noyau de militants à l'intérieur de l'usine afin de développer et d'affermir la conscience de classe des travailleurs. « Pour démonter les mécanismes de classes à l'intérieur de l'entreprise » ils se donnent comme première tâche de réaliser une enquête à l'intérieur de l'usine en faisant participer les militants intérieurs au processus de recherche. Cette enquête, envisagée comme un « dossier de données objectives et subjectives sur le milieu » a pour fonction de développer une meilleure compréhension de la structure de classes et une identification plus claire « des alliés et des ennemis » dans la lutte syndicale, à partir de la contradiction capital-travail. Après ce travail de recherche et de constitution provisoire d'un dossier, les militants populaires établissent un programme de « contre-information », dans lequel sont privilégiés le caractère oppositionnel de la lutte et la nécessité de bâtir une organisation autonome. Ils mettent également sur pied des sessions de formation syndicale « pour faire ressortir le contenu politique » afin que la lutte soit dirigée dans une perspective de lutte des classes.

Durant cette phase de mobilisation syndicale, on assiste à un durcissement du comportement patronal. La direction tente de décourager personnellement les travailleurs et diffuse des rumeurs de fermeture et de déménagement probable. Après le dépôt de la demande d'accréditation, elle convoque les employés à qui elle explique l'inutilité du syndicat et devant qui elle justifie l'impossibilité d'augmenter les salaires. Elle met ensuite à pied le principal instigateur de la campagne d'adhésion syndicale et isole ou congédie plusieurs employés actifs tout en ne respectant pas l'ordre d'ancienneté dans le réengagement des employés temporairement mis à pied.

Phase B

Le jugement de la demande d'accréditation tardant à cause des exigences de la partie patronale relatives à la liste des membres éligibles ainsi que des changements survenus au niveau de la commission d'enquête, la collaboration s'intensifie entre les militants populaires et les militants internes mis à pied, collaboration renforcée par le relatif effacement du permanent syndical; davantage occupé par les questions juridico-légales de l'accréditation.

Les intervenants extérieurs continuent d'assumer un travail idéologique et participent à la rédaction d'une convention collective et à la

mise sur pied d'une « structure de poteaux »² à l'intérieur de l'entreprise. Le départ du président et l'exclusion de plusieurs militants amènent la « structure de poteaux » à assumer un leadership durant cette période de transition. Cette dernière constitue alors un pôle de référence et d'action par l'établissement d'un réseau d'information au sujet de la préparation de la convention collective et par le recours à des tentatives de ralentissement de la production, actions qui ont soutenu le militantisme oppositionnel à l'intérieur de l'entreprise jusqu'au moment de la reconnaissance syndicale.

Phase C

Sitôt l'accréditation obtenue et les employés mis à pied pour activités syndicales réembauchés, les exigences relatives à la phase de la négociation provoquent l'effritement de « la structure de poteaux » qui voit son rôle déprécié et concurrencé par le comité de négociation nouvellement formé par le permanent syndical. Dans un premier temps, ce nouveau comité va être le lieu d'une opposition idéologique et stratégique entre deux sous-groupes. L'un des sous-groupe accorde son appui aux militants extérieurs dont la position radicale, centrée sur l'exigence de soumettre la convention collective préparée antérieurement, remet en question « le droit de gérance ». L'autre sous-groupe se rapproche des positions négociatrices du permanent syndical, plus préoccupé par des questions techniques, formulables en termes légaux et plus intéressé à attendre les propositions patronales et à négocier clause par clause.

La négociation collective engagée avec la partie patronale connaît des débuts difficiles car cette dernière refuse de négocier, attaque certains membres du comité, et rejette le contre-projet de convention collective, le qualifiant d'« irresponsable ». Elle force ainsi le comité de négociation à s'en tenir à la question de la légitimité de la représentativité syndicale.

Cependant, lors de la conciliation, les rapports se modifient la partie patronale retirant son représentant pour négocier directement, et engageant, à la place du contremaître, un directeur du personnel afin d'« instaurer de nouvelles méthodes de relation avec le personnel. Ce

² Ce regroupement, constitué des leaders informels (poteaux) de chaque atelier à l'intérieur de l'entreprise, fonctionne sur le mode de la démocratie directe, assume la transmission de l'information et assure l'organisation et les stratégies de résistance à la partie patronale.

changement d'attitude patronale amène l'éviction progressive des positions militantes des intervenants extérieurs, qui se voient obligés de développer une contre-stratégie de mise sur pied d'un journal pour forcer la main au comité de négociation lequel fonctionne principalement sous l'influence idéologique et stratégique du permanent syndical. Cette situation aboutit à la signature d'une convention collective.

Dans l'ensemble, cette période se caractérise donc par l'existence d'une tension entre l'approche oppositionnelle et idéologique des intervenants extérieurs et l'approche négociatrice et technique du permanent syndical, tension qui progressivement se dénoue au profit de la seconde orientation parallèlement à une modification dans l'attitude patronale, laquelle passe d'une attitude paternaliste et restrictive à une attitude plus souple, négociatrice et rationalisatrice.

Phase D

Cette période est marquée par la mise sur pied d'un comité d'hygiène et de sécurité qui veille aux conditions de travail et par l'utilisation d'un mécanisme de traitement des griefs. Les principales préoccupations concernent la surveillance de la convention collective et de la réglementation des conditions de travail face à la partie patronale dont l'attitude négociatrice et rationalisatrice se manifeste dans la rationalisation de la production et la mise en place d'une catégorie de travailleurs chargés de l'organisation du travail et du contrôle de la qualité de la production. Les groupes de militants intérieurs participent aux nouveaux mécanismes de surveillance et d'application, conseillés par le permanent syndical et stimulés par les militants populaires grâce au journal d'atelier.

Cette brève présentation laisse soupçonner la relative hétérogénéité de cette action syndicale. Pour systématiser l'interprétation de ces processus constitutifs nous procéderons en deux étapes. Nous précisons d'abord les tensions internes de l'action tant au niveau des orientations d'action que des pratiques d'action dans la présentation des formes de consciences syndicales et des types de leadership d'action puis nous considérerons les contraintes dans la délimitation de l'enjeu et le contrôle des règles du jeu afin de pondérer les rôles et les fonctions de cette intervention syndicale.

CONSCIENCES SYNDICALES

Nous avons construit³ quatre formes de consciences syndicales dans une tentative de systématisation et d'homogénéisation provisoire afin de préciser les tensions du champ de conscience de l'action syndicale : conscience radicale, révoltée, négociatrice et utilitaire.

Conscience révoltée

La conscience révoltée se construit dans l'opposition critique à la société où le thème de la corruption, de l'exclusion et de la répression constitue le registre principal de décodage et d'interprétation. À l'intérieur de l'entreprise, elle concentre son opposition en la personne des contremaîtres qu'elle juge sur le mode principal du rejet et de la dénonciation morale. Attentive surtout à la discrimination dans les relations interpersonnelles (menaces, intimidation, irrespect, blasphème), elle fonde ses revendications autour des principes de dignité et de respect en définissant sa situation sur le registre des relations paracapitalistes (esclaves, serfs, bêtes). Sa visée d'action l'amène à valoriser l'opposition spontanée et active en accordant la priorité à l'action pratique, directe et exemplaire à partir d'une solidarité expressive, active et vécue à la base.

Le freinage est ainsi valorisé pour son caractère expressif et exemplaire car il est immédiatement perçu comme expression spontanée de solidarité et comme rapport antagoniste et direct à la partie patronale.

Par ailleurs, elle saisit l'orientation radicale sur le mode elliptique et l'orientation négociatrice sur le mode de la méfiance et de la « manigance ». Toute forme de représentation déléguée ou de mandat syndical est directement perçue comme bureaucratique et hiérarchique car la solidarité du groupe primaire d'atelier demeure le lieu privilégié de

³ Ces orientations syndicales procèdent d'un travail de classification ou de systématisation pour rendre cohérent et significatif le matériel d'observation qui se donne continuellement à lire en ordre dispersé. Ces moralités militantes jouent un rôle actif dans la désignation des problèmes et dans la discrimination des événements et marquent le jugement spontané et les décisions d'actions. Elles ne correspondent ni à des formes dégradées d'un même type, ni à des niveaux situés sur une échelle ou un continuum mais présentent plutôt des formulations relativement indépendantes quoique non mutuellement exclusives. Ancrées dans le vécu, elles en sont une première distanciation que l'analyse construit selon un procédé de familiarisation contrôlée. Glaser, B., Strauss A. L., *The Discovery of Grounded Theory*, Aldine Publ. Co., Chicago, 1967.

défense et de résistance à l'arbitraire patronal. Cette orientation, définissable en partie par son rapport antagoniste à la partie patronale, interprète sa révolte et ses pratiques d'action comme légitime défense face à l'agression personnelle vécue quotidiennement.

Conscience radicale

Comparativement à la conscience révoltée, la conscience radicale présente un caractère plus « objectiviste » et en appelle plutôt à la compétence ou à la conviction idéologique ou doctrinale qu'à l'adhésion charismatique. Plus sensible à l'exploitation qu'à la discrimination, elle reste davantage préoccupée par l'enjeu de la lutte que par ses résultats. Centrée sur le caractère antagoniste de la lutte, elle s'identifie à la classe ouvrière et favorise un rapport oppositionnel au patron, saisi dans sa dimension de classe, car elle relie constamment la nature conflictuelle des relations de travail à l'intérieur de l'entreprise au mode de fonctionnement capitaliste de la société. Elle valorise le freinage moins pour son caractère expressif que pour son caractère idéologique, dans la mesure où il « permet d'élever le niveau de conscience de classe » et « d'assurer un état de guerre perpétuelle ».

Dans le même sens elle considère la pratique syndicale comme un instrument de formation d'une organisation politique des travailleurs et de création des conditions objectives et subjectives à l'avènement d'une démocratie populaire et socialiste. Cette orientation s'actualise ainsi dans une activité de recherche, de propagande et de formation où la question de la ligne politique prédomine sur les questions techniques et sur les discussions légales jugées comme stratégies de récupération capitaliste.

Conscience négociatrice

Ce sont les notions de justice et de droit qui, pour la conscience négociatrice, fonctionnent comme image-guide ou comme principe positif de revendication. Tout en conservant une attitude critique vis-à-vis des appareils syndicaux, elle manifeste un vif sentiment d'appartenance syndicale et considère le syndicat local comme un lieu d'exercice démocratique et un moyen privilégié de lutter contre l'incompétence patronale et de modifier l'organisation du travail.

Analysant la condition ouvrière plus en termes d'inégalité que d'exploitation ou de discrimination, elle insiste sur « un partage du gâteau à l'avantage des travailleurs » et favorise, avec la partie patronale, un rapport contractuel sur le mode de la « participation contes-

tataire» en justifiant par exemple le freinage comme tactique circonscrite pour établir un nouveau rapport de force et «forcer la partie patronale aux concessions». L'importance qu'elle accorde aux relations de travail à l'intérieur de l'entreprise la conduit à tenir pour secondaires les questions de transformation de la société, qu'elle juge impertinentes ou extérieures à la pratique militante.

CONSCIENCE UTILITAIRE

La conscience utilitaire fait du vécu quotidien des problèmes et de l'urgence des besoins élémentaires le pivot central de ses revendications. Moins spontanée et expressive que l'orientation révoltée, elle privilégie les résultats de l'action par rapport aux principes, et les conditions de travail en particulier les salaires, par rapport au climat de l'entreprise.

Indifférente à tout principe normatif d'évaluation de l'action, elle interprète le freinage comme stratégie de résistance pour retarder le chômage et comme moyen de défense vis-à-vis de la détérioration des conditions de travail. Favorisant vis-à-vis de la partie patronale, un rapport d'influence, fait de compromis temporaires ou d'alliances ad hoc, elle demeure sceptique devant toute formulation technique ou juridique des relations de travail, jugée comme mécanisme étranger au quotidien de l'entreprise. Ce pragmatisme d'action, réfractaire aux principes idéologiques et à la stratégie protestataire, commande une participation instrumentale à la vie syndicale, évaluée selon l'utilité concrète et immédiate apportée à l'amélioration des conditions de vie à l'intérieur de l'entreprise.

QUASI-INSTITUTIONNALISATION ÉCLATÉE

Ces orientations d'action se constituent et s'affirment comme «maximum de conscience possible» dans le mouvement même de l'action syndicale; leur combinaison variable et différentielle constitue à chaque moment de l'action le champ des débats syndicaux. Le principal de ces débats a eu lieu entre l'orientation négociatrice, plus modérée et participationniste et l'orientation révoltée, plus radicale et protestataire, plus sensible également aux conditions de discrimination et de prolétarianisation et la tension qui en a résulté a pour forme de concurrence et de conflit à l'intérieur du comité de négociation.

La mise en tableau pour chaque phase d'action, des formes organisationnelles mises en place, des stratégies et tactiques utilisées et

TABLEAU I
Consciences syndicales

	<i>RADICALE</i>	<i>RÉVOLTÉE</i>	<i>NÉGOCIATRICE</i>	<i>UTILITAIRE</i>
<i>Identité</i>	— classe ouvrière	— petits	— syndiqué	— employé
<i>Opposition</i>	— classe capitaliste	— contremaître	— partie syndicale	— patron
<i>Totalité</i>	— intérêts de classe	— respect, dignité	— relations de travail	— conditions de travail
<i>Principe revendicatif</i>	— pouvoir ouvrier	— sentiment vécu de discrimination	— droits	— vécu quotidien des problèmes
<i>Politique</i>	— compétence idéologique	— corrompu	— système politique bureaucratique	— indifférence et étrangeté
<i>Visée d'action</i>	— pouvoir capitaliste et bourgeois	— directe, spontanée et pratique	— participation conflictuelle	— instrumentale et défensive
<i>Syndicat</i>	— offensive et idéologique	— solidarité à la base, contestation pratique et légitime défense	— force sociale	— instrument économique de défense

des objectifs d'action véhiculés permet de visualiser les modifications de l'action syndicale qui se développe selon un processus de quasi-institutionnalisation sur le mode éclaté dans la concurrence et les variations des types de leadership d'action.

L'analyse du processus temporel de l'action révèle une déradicalisation idéologique parallèlement à une réduction et à une précision des objectifs d'action et des principes revendicatifs. Si à la phase A, les revendications sont prioritairement formulées en termes d'intérêts de classe et les visées centrées sur le contrôle ouvrier et l'établissement d'un pouvoir ouvrier, elles se restreignent à la phase B à une contre-solidarité de classe à la base, ne se concentrent plus à la phase C que sur les relations d'autorité à l'intérieur de l'entreprise en termes d'intérêts syndicaux (droit de représentation et de négociation) pour se limiter à la phase D à des intérêts plus immédiats tels le droit de surveillance et de consultation dans les mécanismes mis en place.

Corrélativement à cette déradicalisation idéologique, nous notons une modification de la variable organisationnelle selon un processus d'intégration où nous trouvons à la phase A un comité temporaire, extérieur à l'entreprise, qui devient à la phase B, une forme associative informelle fonctionnant à l'intérieur de l'entreprise sur le mode de la démocratie directe, elle-même remplacée à la phase C par le comité de négociation qui fonctionne de façon plus régulière autour des principes de délégation et de mandat. Ce dernier mode d'organisation et de fonctionnement est remplacé à la phase D par les comités de surveillance, sorte de comités paritaires qui fonctionnent de façon plus « corporative ».

Ces processus de déradicalisation idéologique et de quasi-intégration organisationnelle se doublent d'une quasi-institutionnalisation des pratiques d'action qui passent de l'agitation idéologique, sous l'initiative des militants populaires, centrés sur la propagande et la formation socio-politique selon une stratégie oppositionnelle à la mobilisation protestataire de la « structure de poteaux », selon une stratégie oppositionnelle et des tactiques de harcèlement, pour se transformer en négociation conflictuelle (du « groupe négociateur ») sous le leadership du permanent syndical, selon une stratégie de pression alliée à des tactiques d'opposition et aboutir finalement à la pression négociatrice selon une stratégie quasi-participative et des tactiques de pression dans le cadre des comités de surveillance.

TABLEAU II

Leaderships syndicaux

	<i>IDÉOLOGIQUE</i>	<i>MOBILISATEUR</i>	<i>GESTIONNAIRE</i>	<i>PRAGMATIQUE</i>
OBJECTIFS D'ACTION	— Lutte de classes — Pouvoir et contrôle ouvrier — orientation radicale	— Solidarité à la base — égalité informelle — orientation révoltée	— Intérêts syndicaux — droit de représenta- tion et négociation — orientation négociatri- ce	— Intérêts économiques — droit de surveillance — orientation utilitaire
ORGANISATION	— Ad hoc — groupe d'action	— démocratie infor- melle — structure de poteaux	— délégation-mandat — comité de négociation	— paritaire — comité de surveillance
STRATÉGIES TACTIQUES	— Stratégie oppositionnel- le — tactique idéologique (enquête-formation)	— Stratégie protesta- taire — tactique de harcèle- ment (freinage)	— stratégie de pression — tactique de participa- tion (négociation légale et juridique)	— stratégie de participation — tactique de pression (surveillance)
	opposition conflictuelle patronat répressif (paternaliste)		Participation conflictuelle patronat rationalisateur	
PHASE	(A) — agitation idéologique	(B) — mobilisation protes- tataire	(C) — négociatrice (négociation gestionnai- re)	(D) — participationniste (administration technique)

Ce déplacement simultané de l'ensemble des variables permet de systématiser ces variations en termes de leadership et de lire le passage d'un leadership idéologique centré sur la mobilisation idéologique et la dramatisation de l'enjeu, à un leadership protestataire centré sur l'opposition « active », puis à un leadership gestionnaire, préoccupé de négociation légale et technique pour aboutir à un leadership pragmatique, intéressé à l'administration technique et aux résultats de l'action.

Cependant, le tableau que nous offrons de ce triple processus d'intégration organisationnelle, de déradicalisation idéologique et d'institutionnalisation des pratiques d'action doit être relativisé car chaque variable fonctionne de manière instable et plus sur le mode de l'éclatement que de la différenciation. Ceci nous oblige à définir le processus de cette action syndicale comme quasi-institutionnalisation sur le mode éclaté à travers les tensions et la gestion provisoire des dilemmes d'action. Car nous retrouvons moins une transformation du leadership idéologique qu'une éviction progressive de ce même leadership qui reste présent à toutes les phases d'action à des degrés variables cependant. Ce leadership idéologique qui avec le leadership protestataire assure la direction de l'action syndicale en première période et de façon plus limitée en deuxième période, voit son rôle décroître jusqu'à s'effacer dans la troisième période. Cette situation l'oblige à une contre-stratégie de riposte qui, par la mise sur pied du journal, reste centrée sur l'agitation idéologique et véhicule les mêmes exigences d'action, de refus de tout compromis et d'indentification à la lutte de la classe ouvrière.

Cette co-présence et concurrence des leaderships alliés à la diversité et à la tension des orientations d'action donnent une représentation éclatée des composantes internes de l'action et renforcent l'hétérogénéité de l'action syndicale, hétéronomie due pour une bonne part aux faibles ressources des agents mobilisés, et à leur dépendance vis-à-vis des contre-stratégies patronales. De telles conditions obligent cette action ouvrière à intervenir dans le système des relations industrielles selon les règles juridico-légales ou instituées de ce même système puisque certaines contraintes externes prédisposent l'action syndicale à la quasi-institutionnalisation ou à la rupture.

L'intervention dans l'entreprise s'établit, sur le mode de l'institutionnalisation⁴ quasi-progressive voire de la réduction de l'action à

⁴ Plus qu'une progressive codification et régulation des relations et activités sociales selon des règles et des normes spécifiques, l'institutionnalisation renvoie au

cause de la dépendance continue de l'action syndicale par rapport au champ politico-économique et des contraintes de ce champ. Cette relation asymétrique dans le système des relations de travail qui est, en partie, la traduction dans sa logique spécifique de rapports de force entre groupes sociaux inégaux, s'exprime par la faible emprise des militants sur les règles du jeu et la définition légitime de l'enjeu, contrôlés dans le premier cas par les mécanismes juridico-légaux des relations de travail et délimités, en partie dans le second cas, par la partie patronale.

De telles conditions contraignent à cumuler des ressources pour intervenir dans le système des relations du travail selon les règles instituées de ce même système et prédisposent l'action syndicale à la quasi-institutionnalisation ou à la rupture « sauvage » car tout se passe comme si la succession des leaderships (de radical, à protestataire, à gestionnaire et à défensif) était rendue nécessaire par l'absence de ressources et de pouvoirs des militants, obligés à une stratégie successive de dramatisation de l'enjeu (leadership idéologique) et de mobilisation (leadership mobilisateur), puis à une stratégie d'acquisition et de cumul de ressources (légal, expertise), (leadership gestionnaire), afin d'établir une action de pression auprès du pouvoir patronal. (leadership pragmatique)

CONCLUSION

Le caractère multidimensionnel de cette action syndicale qui se concrétise dans la diversité des orientations normatives et des leaderships d'action engage, dans le jugement de signification à porter sur le phénomène, des familles idéologiques⁵ opposées concernant le caractère « fonctionnel » ou « récupérateur » de notre système des relations de travail. Sans trancher ce débat d'importance, il semble cependant

processus temporel de l'action syndicale qui se développe en termes de déradicalisation idéologique, d'intégration organisationnelle et de « normalisation » des pratiques d'action.

⁵ « J'ajouterais, autre paradoxe, que sur ce point marxistes et fonctionnalistes semblent pour une fois d'accord. Les premiers constatent que le système des relations industrielles est au service de la classe dominante et qu'il vise à intégrer les travailleurs à l'ordre économique social et politique qu'elle impose. Les seconds considèrent que le même système est fonctionnel par rapport au système économique et au système social tout entier; le conflit qui les oppose engageant moins ce constat que le jugement qu'ils portent sur la société; rejet pour les premiers et acceptation plus ou moins nuancée pour les seconds ». Solasse B., « L'évolution socio-économique et le déplacement des centres de pouvoir », *La politisation des relations de travail*, Dion G., (ed), P.U.L. 1973, p. 54.

utile, dans la limite d'une histoire de cas, de souligner que la dominance de l'orientation pragmatique et économique est induite par l'état du système des relations du travail où les faibles ressources de militants ouvriers et le poids des mécanismes légaux et des cadres juridiques dans la définition des règles du jeu, induit à la prédominance du militantisme gestionnaire ou pragmatique en évacuant ou en restreignant l'expression ou le développement de l'orientation radicale et protestataire car tout se passe comme si l'ouverture du système des relations de travail était inversement proportionnelle à la radicalisation des revendications et des pratiques d'action, définissant ainsi ce système relativement ouvert et pluraliste pour les modérés et élitiste ou fermé pour les radicaux.

Local unionization and social action : case analysis

After a historical presentation on the mobilization of a local union the author distinguishes four types of union consciousness, specifying the internal tensions in the field of union action: these types are the radical, the revolted, the negotiating and the utilitarian consciousness.

The author then attempts to describe the temporal process of action in analysing the changes which take place in the organizational structures, in the strategies and tactics used and in the proclaimed objectives of the action. These series of modifications are related to the processes of ideological deradicalization, organizational integration and the institutionalization of action practices.

Following this description, the author conceptualizes the simultaneous changes in each of the variables mentioned above in terms of change of leaderships: shift from ideological leadership centered on ideological mobilization and dramatization of the issue to:

- a) first a protesting type of leadership focused on active opposition
- b) secondly to a managing one preoccupied with legal and technical negotiation
- c) and finally to a pragmatic type dealing with technical administration and the results of action.

The presence of various forms of leadership and the competition among them, added to the diversity and tensions of the action orientations, give a bursting representation of the components of action; and the interventions of the militants, which develop in the process of progressive institutionalization, are dependant on the work relation system and the constraints of that system.