

Dilemmes démocratiques : démocratie syndicale et renouveau syndical

Kim VOSS¹

La démocratie syndicale occupe ces derniers temps une place significative dans les médias aux Etats-Unis, non seulement là où on s'y attend dans les pages des revues sur le travail mais aussi, de façon surprenante, dans les périodiques en vue de l'élite des affaires, comme le *Wall Street Journal* et *Forbes Magazine*. Ce thème a servi de bélier dans plusieurs des batailles qui font rage actuellement au sein et autour du mouvement ouvrier américain. Dans la bataille politique acharnée sur la réforme du droit du travail, les employeurs lèvent avec jubilation la bannière de la démocratie syndicale pour justifier leur opposition féroce à une législation, prônée par les syndicats, qui abaisserait les barrières légales à la syndicalisation aux Etats-Unis². Au sein du salariat, la « démocratie syndicale » est évoquée avec autant de force par les militants critiques à l'égard des développements récents dans les deux syndicats nationaux aux avant-postes des efforts de revitalisation du mouvement ouvrier américain.

Ce débat public survient à un moment critique. Non seulement la crise de l'économie mondiale a mis en question pour la première fois l'argument néolibéral suivant lequel les syndicats sont obsolètes et néfastes à l'économie, mais, dans les dernières années, beaucoup d'Américains, et spécialement des jeunes, ont commencé à regarder le mouvement syndical sous un

1. Professeure de sociologie, University of California, Berkeley.

2. L'*Employee Free Choice Act* permettrait aux syndicats de contourner le processus de vote pour la reconnaissance syndicale, encadré par l'Etat, et le remplacerait par la simple signature de cartes par une majorité de salariés, indiquant ainsi qu'ils veulent un syndicat dans l'entreprise ou dans l'unité de négociation. Cela rendrait la législation des Etats-Unis sur le travail plus proche de celle qui existe au Canada et de celle qui existait dans la période entre le Wagner Act et la loi Taft Harley.

angle plus positif qu'ils ne le faisaient auparavant (Panagopoulos, Francia, 2008). En outre, le président des États-Unis actuel (Barack Obama) est le plus grand supporter (et le plus redevable) du monde du travail que n'importe quel autre chef de l'exécutif depuis Franklin Roosevelt. Sur les campus universitaires, les campagnes syndicales comme *Justice for Janitors*, *Immigrant Workers Freedom Rides*, et *Hotel Workers Rising* ont tellement changé l'attitude des étudiants qu'aujourd'hui, après leur diplôme, les jeunes progressistes acceptent régulièrement des emplois comme chercheurs dans le domaine du travail ou comme organisateurs syndicaux. Il n'y a pas eu de possibilité d'alliance aussi claire entre le mouvement des travailleurs et la gauche aux États-Unis depuis la guerre du Vietnam. Pourtant, les termes dans lesquels le débat actuel se construit, aussi bien dans la presse syndicale que dans la presse économique, menacent de miner le soutien en faveur des syndicats au moment même où un mouvement plus favorable pour le salariat semble à portée de main. Ces termes, réveillant les vieilles idées acquises, soutiennent que c'est une cause perdue de se battre pour les syndicats parce qu'ils conduisent inévitablement à l'oligarchie et par suite à la trahison des salariés. Je ne crois pas que cela soit juste. Je pense plutôt que, dans son ensemble, le thème de la revitalisation du syndicalisme soulève des dilemmes démocratiques auxquels il n'est pas facile de répondre... mais qui ne sont également pas bien appréhendés dans le débat actuel sur la démocratie syndicale aux États-Unis.

Alors même que le débat sur la démocratie syndicale fait rage, il devient de plus en plus clair que le syndicalisme de mouvement social qui a incité nombre de jeunes Américains à devenir organisateurs syndicaux ou chercheurs évolue dans deux directions distinctes. Le concept de syndicalisme de mouvement social (*social movement unionism*) a d'abord été appliqué à quelques syndicats américains au cours des années 1990. Il renvoie à un modèle de syndicalisme qui donne la priorité à l'organisation des non-syndiqués, particulièrement dans les secteurs à bas salaires, en utilisant des stratégies comme les campagnes d'entreprise qui vont au-delà des lieux de production ; ce modèle place l'action directe comme source du pouvoir collectif et met en valeur les cadres de la justice sociale et les alliances progressistes³. Aujourd'hui, cependant, le syndicalisme de mouvement social se divise, aux États-Unis, en deux branches séparées : une qui, selon Teresa Sharpe (à paraître), pourrait être qualifiée de « syndicalisme axé sur les travailleurs » (*worker-centred unionism*) et l'autre qui pourrait être appelée « syndicalisme par effet de levier » (*leverage-centred unionism*). Les deux modèles donnent la priorité à la syndicalisation des non-syndiqués, mais des visions différentes sous-tendent les différentes approches. Le syndicalisme axé sur les travailleurs cherche à redonner du pouvoir individuel au travailleur

3. Voir ci-après pour les sources et pour un complément d'information.

(*empowerment*) et se concentre sur la démocratie délibérative ; le syndicalisme par effet de levier privilégie la construction d'un pouvoir associatif suffisant dans le syndicat pour rendre viable la démocratie économique⁴. La compétition entre les deux constitue une partie de ce qui nourrit les fortes références à la démocratie syndicale : chacun cherchant à attirer un soutien politique pour son modèle de syndicalisme de mouvement social accuse l'autre d'être non démocratique.

Dans cet article, je m'intéresse au débat académique relatif à la démocratie syndicale et je le fais dialoguer avec les recherches de ces dernières années sur le renouveau syndical aux Etats-Unis. Je mets en évidence les dilemmes que soulève cette juxtaposition et je propose un programme de recherche qui pourrait aider les militants, comme les chercheurs, à mieux comprendre les dilemmes démocratiques et à assumer le débat sur la démocratie syndicale avec une plus grande franchise. Enfin, je regarderai rapidement comment l'environnement institutionnel des Etats-Unis peut décider des dynamiques démocratiques au sein des syndicats américains ; et par extension comment les institutions nationales du marché du travail peuvent façonner l'avenir de la démocratie syndicale ailleurs.

I. La démocratie syndicale dans les syndicats américains et la loi d'airain de l'oligarchie

Dans les premières années du mouvement ouvrier américain, les discussions sur la démocratie syndicale étaient liées aux appels à la démocratie économique. Ainsi que Bruce Kaufman (2000), Clyde Summers (2000) et Joseph McCartin (2007) l'ont défendu récemment, 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. En 1914, Walter Lippman, journaliste et soutien du monde ouvrier, écrivait : « sans démocratie dans l'économie... il n'y a pas de démocratie en Amérique » ; cette opinion était courante parmi les Chevaliers du Travail (*Knights of Labor*) dans les années 1880, comme parmi les militants ouvriers qui combattaient pour le New Deal dans les années 1930 (Voss, 1993:80-85). C'est cet idéal étendu de démocratie économique qui a formé la base de la critique adressée aux pratiques non-démocratiques au sein des syndicats. Cependant, au cours des années 1940-1950, alors que le taux de syndicalisation atteignait son apogée aux Etats-Unis, cette relation s'est

4. J'emprunte le terme « pouvoir associatif » (*associational power*) à Eric O. Wright (2000), qui fait une distinction entre différents types de pouvoir de négociation des travailleurs. Le pouvoir associatif renvoie aux différentes variétés de pouvoir qui résultent de la formation d'une organisation collective de salariés (principalement les syndicats et les partis politiques). C'est avant tout le pouvoir du nombre au sein d'organisations fortes. Il en manifeste le contraste avec l'idée de « pouvoir structurel » (*structural power*), qui réfère à la position des travailleurs dans le système économique.

affaiblie, et le thème de la démocratie syndicale en est arrivé à se limiter plus étroitement pour les militants comme pour les cercles universitaires à ce que Robert Michels a nommé « la loi d'airain de l'oligarchie ».

Comme on le sait, Michels ([1915] 1962) soutenait que toutes les formes d'organisation, quel que soit leur niveau de démocratie à l'origine, vont finalement et inévitablement se transformer en oligarchies. Lorsqu'une organisation grandit en taille, sa bureaucratie prolifère aussi ; les dirigeants et l'appareil bureaucratique utilisent leur position pour accroître et consolider leurs pouvoirs, s'éloignant de plus en plus de la base et prenant une distance croissante avec les idéaux de démocratie que l'organisation pouvait défendre à l'origine.

La plupart des recherches académiques sur la démocratie syndicale, spécialement aux États-Unis, se sont orientées vers la confirmation ou l'infirmité des thèses de Michels. Certes, l'évaluation que l'on fait des syndicats dépend fondamentalement de ce que l'on définit comme démocratique. Les chercheurs américains se sont principalement polarisés sur trois aspects de la gouvernance syndicale : la démocratie statutaire (*constitutional democracy*), les comportements démocratiques (*behavioural democracy*), et la démocratie directe/participative (*participatory democracy*). Les premières vagues de travaux universitaires sur la démocratie syndicale datent des années 1940-1950, une période de pic pour l'implantation et l'influence du syndicalisme. Beaucoup de chercheurs tentent de savoir dans quelle mesure les syndicats parviennent à assurer à leurs adhérents des processus démocratiques de base, incluant les règles standards minimales pour les élections, pour la délivrance d'informations sur les finances du syndicat et sur la protection des sections syndicales de la mise en tutelle par leur fédération nationale (Herberg, 1947 ; Taft, 1945, 1956)⁵. Cette première vague de recherches s'estompe à l'avènement du Landrum-Griffin Act de 1959, qui rend obligatoires ces règles standard et qui met en place un système de mise en œuvre encadré par le gouvernement. Si l'on s'en tient aux seules obligations statutaires minimales, tous les syndicats américains sont virtuellement démocratiques.

Depuis l'entrée en vigueur du *Landrum-Griffin Act*, quelques chercheurs ont continué à se concentrer sur les modalités statutaires dans leur évaluation de la démocratie syndicale, souvent en attirant l'attention sur différents critères procéduraux comme éléments clés. Certains chercheurs, par exemple, mettent en relief la signification des scrutins locaux par rapport à des scrutins généraux (Gamm, 1979 ; voir aussi Frenkel, Coolican, 1984). D'autres privilégient les élections directes par rapport aux congrès ou conventions, ou soulignent le potentiel des mesures laissant de l'autonomie

5. Note du traducteur : La mise en tutelle est un processus par lequel la fédération syndicale nationale destitue les officiers élus de la section locale et met en place un « tuteur » de son choix pour gérer les affaires courantes de la section locale.

locale ou celui de la force des associations intermédiaires (Levi *et al.*, 2009 ; Edelstein, Warner, 1979). Mais, comme Jarley *et al.* (1997, 2000) le démontrent, cette approche se prête à des conclusions très contradictoires ; les corrélations entre les différentes mesures utilisées par les divers chercheurs sont modestes, et le classement des syndicats qui en résulte en fonction de l'un ou l'autre des critères tend à produire des listes très différentes de la qualité démocratique de l'un ou l'autre des syndicats ⁶. Globalement, cependant, cette ligne de recherches produit une évaluation plutôt pessimiste de la démocratie syndicale. Par exemple, alors que plus de 50 % des syndicats élisent les membres de leur bureau par district, seulement 19 % élisent les représentants nationaux par scrutin direct plutôt que par des délégués lors des congrès, et seuls 15 % tiennent des congrès annuels (Jarley *et al.*, 2000:228).

Certes, même lorsque des procédures démocratiques sont inscrites dans les statuts syndicaux, elles ne garantissent pas par elles-mêmes que leaders et directions syndicaux ne tireront pas avantage de leurs fonctions et de la bureaucratie pour saper la démocratie en limitant les enjeux électoraux et en excluant toute opposition. Comme Michels l'écrit : « Partout, le pouvoir des dirigeants élus sur les masses d'électeurs est presque sans limite. La nature oligarchique de la structure étouffe le principe de base démocratique » (1962:365) [notre traduction]. Ainsi, beaucoup de chercheurs soutiennent que les indicateurs de comportement, comme la présence d'une opposition institutionnelle (Lipset *et al.*, 1956 ; Galenson, Lipset, 1960) ou la rotation des permanents (Edelstein, Warner, 1979), sont de meilleurs indicateurs de la démocratie syndicale que les statuts en apparence plus démocratiques ⁷. Le consensus au sein de cette littérature « comportementaliste » est aussi très pessimiste : en analysant la rotation des dirigeants, Edelstein et Warner montrent que peu de syndicats américains (ou britanniques) organisent soit des élections de proximité, soit une rotation importante des permanents (ce qui conforte les positions de Michels selon eux), alors que Lipset *et al.* ne distinguent qu'une seule exception dans le niveau général d'oligarchie du syndicalisme américain, la Fédération internationale des typographes (ITU) ⁸. L'ITU s'est montrée capable de contrer les processus oligarchiques suivant l'analyse de Lipset *et al.* parce que ce syndicat a été créé par un groupe de syndicats locaux solidement attachés à l'autonomie locale ;

6. Voir aussi Stepan-Norris et Zeitlin (1996) qui développent une « échelle de démocratie statutaire » (*constitutional democracy scale*) pour des syndicats affiliés à la CIO dans la période 1935-1948. Elle met en évidence spécialement des clauses de non-discrimination contre les communistes ou les sympathisants de tout autre parti.

7. Les chercheurs européens et australiens tendent aussi à attacher de l'importance à la participation des membres comme mesure du comportement démocratique du syndicat, mais les chercheurs américains tendent à la minimiser, suite aux résultats réservés de Lipset *et al.* pour qui un régime autoritaire peut, autant qu'un régime démocratique, provoquer de hauts niveaux de participation. Récemment, cependant, Levi *et al.* (2009) ont appelé à plus d'attention quant à la participation des membres aux élections, comme mesure importante de la démocratie syndicale.

8. Bon nombre d'organisations syndicales américaines, surtout du secteur privé, s'identifient comme syndicat « international » parce qu'elles organisent également des adhérents au Canada (NdT).

il nourrissait une démocratie bipartisane florissante et l'organisation des métiers de l'imprimerie générait une forte communauté professionnelle. Cependant, selon Stratton (1989), même ces soutiens n'ont pas suffi et l'ITTU est devenue toujours plus oligarchique au fil du temps.

Un peu moins pessimistes, Stepan-Norris et Zeitlin (1996 ; 2003) utilisent tous les deux des indicateurs statutaires et comportementaux pour soutenir que beaucoup des syndicats de la CIO des premières années développaient une vie démocratique intense, entretenue par des animateurs communistes dirigés par leur idéologie et appuyée par un noyau militant dévoué. Cependant, ils démontrent aussi que ces exceptions à l'oligarchie ont une vie courte ; elles sont détruites par les mesures anti-communistes du *Taft Hartley Act* dans les premières années de la guerre froide.

Au-delà de ces indicateurs statutaires et comportementalistes, plusieurs chercheurs retiennent la participation des membres comme indicateur essentiel de la démocratie syndicale (Jarley, Fiorito, Delaney, 2000 ; Levi *et al.*, 2009 ; Stepan-Norris, Zeitlin, 1996, 2003 ; Strauss, 1991). Mais la collecte de mesures pertinentes de la participation de la base est à la fois difficile et sujette à de multiples interprétations, ce qui en limite sévèrement l'évaluation, particulièrement au-delà du niveau local. Lipset, Trow et Coleman, par exemple, notent que les pays autoritaires affichent de hauts degrés de participation, mais ils ne signifient pas que les dirigeants sont redevables et réceptifs devant leur base. Et Strauss (1991) nous rappelle que de faibles degrés de participation lors des élections syndicales – ou, lorsque cela s'applique, de faibles taux de participation aux assemblées locales – peuvent indiquer que les adhérents du syndicat sont soit exclus et non impliqués, soit qu'ils sont satisfaits et pensent que leurs dirigeants reflètent leurs valeurs et leurs priorités. Ainsi, la recherche qui évalue la démocratie directe est rare, souvent limitée à des études de cas, et significativement observée au niveau local. Exception récente et notable, une étude de niveau national a été conduite par Levi *et al.* (2009) sur le syndicat international *Longshore and Warehouse (ILWU)*⁹. Levi et ses coauteurs conduisent leur enquête comme une comparaison à l'aveugle de l'étude de Lipset *et al.* sur l'ITTU, en cherchant à démontrer que l'ILWU manifeste des niveaux de participation importants, au-delà de ceux connus au sein de l'ITTU. Cela aurait empêché l'installation de l'oligarchie jusqu'à présent. Dans l'explication de Levi *et al.*, il est très important que l'ILWU garantisse statutairement l'autonomie locale, le vote direct des membres pour la désignation des dirigeants, la signature des accords et le déclenchement des grèves, et un seuil peu élevé pour permettre un vote de défiance envers les responsables élus en place. Mais, ils soutiennent que tout cela n'aurait pas été suffisant si les dockers

9. Syndicat de travailleurs portuaires de la côte pacifique, implanté sur la côte ouest des USA, au Canada, à Hawaï et en Alaska : <http://www.ilwu.org> (NdT).

n'avaient pas aussi eu une forte communauté professionnelle pour alimenter un esprit de participation et une histoire militante. L'importance de la forte communauté professionnelle parmi les travailleurs des ports est renforcée par l'analyse qui compare la section syndicale des dockers avec les autres sections du même syndicat qui sont, elles, composées de groupes de travailleurs très hétérogènes. La section des docks a un niveau beaucoup plus élevé de participation électorale sur la durée et aussi une culture syndicale dans laquelle la démocratie joue un rôle central. Ainsi, la recherche de Levi *et al.* suggère à la fois une conclusion optimiste et pessimiste sur la possibilité d'éviter l'oligarchie et celle de soutenir la démocratie syndicale dans les syndicats américains. Côté optimiste, leur étude suggère que la démocratie syndicale peut prendre des formes variées et qu'elle n'est pas limitée au système bipartite avancé par Lipset *et al.* à partir du cas de l'ITTU. Côté plus pessimiste, l'ILWU est plutôt un syndicat unique, et même avec son histoire militante et ses précautions statutaires, Levi *et al.* trouvent que ses sections, autres que celles des dockers, sont beaucoup moins participatives, ce qui amène une fois de plus à la conclusion que, vu la rareté des exceptions, il existe une sorte de loi d'airain ¹⁰.

Jusqu'ici, j'ai passé en revue les études qui se concentrent sur des caractéristiques internes aux syndicats propres à faciliter ou à limiter la démocratie. Plusieurs auteurs ont aussi attiré l'attention sur des forces externes et isomorphes qui influencent la gouvernance syndicale. En bref, le débat se formule souvent comme une alternative conflictuelle entre efficacité et démocratie (Stein, 1963) ou entre les systèmes représentatif et administratif des syndicats (Webb, Webb, 1896a, 1896b ; Lipset *et al.*, 1956). Le socialiste et pacifiste américain A.J. Muste saisit cette tension très justement lorsqu'il écrit (en 1928) :

« Le syndicat cherche à combiner en son sein deux types de structures sociales extrêmement divergentes, celle d'une armée et celle d'une assemblée démocratique... les adhérents constituent une armée, mais une armée qui élit ses propres généraux... [et] qui vote sur la déclaration de guerre et sur les conditions d'armistice et de paix... Imaginez le conflit dans l'esprit d'un responsable syndical qui doit avoir l'attitude et assumer les fonctions à la fois d'un général et d'un président de club de discussion. »

La plupart des auteurs au sein de cette tradition s'accordent sur le fait que la négociation collective, surtout si elle est conduite dans le contexte moderne de marchés étendus et d'employeurs vastes, tend à avoir une influence négative sur le système représentatif. En effet, la professionnalisation et la spécialisation exigées pour négocier et conduire les négociations

10. Lors d'élections récentes au sein de l'ILWU, le taux de participation des sections hors dockers est tombé en dessous de 8 %. C'est moins que la moitié de ce que l'on trouve dans le syndicat des camionneurs (Teamsters), un syndicat que l'on retiendrait difficilement pour son exemplarité en matière de démocratie syndicale.

collectives poussent à accroître la taille et le pouvoir de l'appareil à plein temps du syndicat au dépens de l'expression directe des membres sur la prise de décision (Lipset *et al.*, 1956 ; Lincoln, Zeitz, 1980). Récemment, Dimick (2009:13) a mis en question l'orientation qui sous-tend l'essentiel de cette littérature selon laquelle il y aurait, de façon inhérente, quelque chose d'incompatible entre démocratie et bureaucratie, ce que Weber a pointé il y a longtemps, du fait que la démocratie peut être utilisée pour sélectionner des objectifs, alors que la bureaucratie peut servir de moyen pour atteindre ces objectifs. Mais Dimick se range pourtant du côté d'autres auteurs de cette tradition en plaidant qu'aux États-Unis la négociation collective a conduit à saper la démocratie syndicale. Il en offre toutefois une explication différente : plutôt que l'inexorabilité à la Michels, il pense que les procédures spécifiques consacrées par la législation américaine sur le travail poussent à cette sorte de bureaucratisation excessive ; elles étouffent la vitalité du mode d'association dans les milieux de travail qui au contraire soutient la participation aux politiques internes des syndicats, conservant à ces derniers leur caractère démocratique dans la durée. En bref, s'il attire l'attention sur une dynamique causale différente, il partage le pessimisme des autres auteurs dans cette tradition, du moins lorsqu'il affirme que les syndicats américains sont relativement peu démocratiques.

En somme, depuis la fin des années 1940, le seul problème mis en avant dans la littérature sur la démocratie syndicale est de savoir comment l'accumulation illégitime du pouvoir par les leaders et les directions syndicales peut être évitée ou contrecarrée. Il y a donc un contraste marqué avec la période précédant les années 1940, lorsque le débat sur la démocratie syndicale – et même le thème de la gouvernance syndicale – s'inséraient dans un effort plus large de construire la démocratie économique (ce que nous appellerions aujourd'hui la démocratie économique ou dans les milieux de travail). En général, comme le débat se résumait à approuver ou à désapprouver Michels, le verdict a été rude : à peu d'exceptions près, les syndicats américains ont été jugés largement installés du côté de l'oligarchie dans la démarcation démocratie/oligarchie. Il y a eu une période dans les années 1940-1950 où les chercheurs définissaient la démocratie comme un ensemble de garanties statutaires minimales, et suivant ces critères la plupart des syndicats américains auraient été jugés démocratiques, mais depuis lors les chercheurs ont mis en avant des critères comportementaux et de participation et ils ont reconnu seulement un petit nombre de syndicats comme tout à fait démocratiques. Avec l'appréciation très pessimiste sur les possibilités de dépasser la loi d'airain de Michels, une croyance s'est établie, voulant que le changement progressiste intervienne le plus fréquemment au niveau local ou au niveau du milieu de travail et que le succès d'un changement encouragé localement ne soit possible que s'il est capable de

contrer l'opposition inévitable d'une bureaucratie retranchée au sommet. Une foule d'idées résulte de cela : que l'autonomie locale est bonne, que l'initiative de l'appareil doit aller à l'encontre des intérêts de la base et que les bureaucraties étouffent la démocratie en même temps que l'innovation. Cependant, comme nous allons le voir, de récentes études sur le renouveau syndical mettent en doute ces conclusions.

II. Le renouveau du mouvement ouvrier : ce que nous savons du mouvement américain

L'implantation et l'influence syndicales ont décliné dans la plupart des pays du monde dans les dernières décennies, mais dans nulle autre démocratie aussi riche que celle des Etats-Unis le déclin n'a été aussi avancé, au point de menacer l'existence même du mouvement ouvrier. Le taux de syndicalisation aux Etats-Unis se situe actuellement à peine à 7,2 % dans le secteur privé et à 12,3 % dans l'ensemble, le taux le plus bas des pays de l'OCDE, mis à part la France (US Bureau of Labor Statistics, 2010 ; Visser, 2006). En plus, aux Etats-Unis, le taux de syndicalisation correspond d'assez près à la part de salariés couverts par la négociation collective, alors qu'en France, la proportion de salariés couverts par la négociation collective – un ébouriffant 95 % (Visser, 2006) – fournit un contraste marqué au taux de syndicalisation. Ainsi, le bas taux de syndicalisation aux Etats-Unis signale une plus forte dégénérescence dans le destin du mouvement syndical.

Cette dégénérescence rend les efforts de renouveau impératifs pour les syndicalistes américains. Mais, le déclin était déjà bien avancé lorsque de véritables efforts ont été entrepris pour inverser le sort du mouvement syndical. A compter des années 1990, et avec une intensification au début des années 2000, un petit nombre de militants syndicaux, la plupart travaillant dans des syndicats qui organisaient les travailleurs du secteur des services, ont commencé à expérimenter un nouveau modèle de syndicalisme – souvent dénommé « syndicalisme de mouvement social » dans un effort de susciter un renouveau syndical (Voss, Sherman, 2000 ; Turner, Hurd, 2000 ; Fantasia, Voss, 2004 ; Lopez, 2004). Ce modèle créait une rupture radicale avec le syndicalisme d'affaires (*business unionism*) dominant dans la plupart des syndicats américains au cours de la seconde moitié du xxe siècle, et ce d'au moins trois façons. D'abord, il mettait l'accent sur la direction par la base et sur l'action directe comme source du pouvoir collectif. Ensuite, il soulignait la justice sociale, liant le renouveau syndical à un mouvement plus large de citoyenneté élargie à travers les Etats-Unis avec des luttes internationales contre certaines entreprises. Troisièmement, il introduisait un nouveau répertoire de contestation, incluant les campagnes visant

des entreprises et les alternatives comme la *card-check neutrality*, qui visait le processus de reconnaissance syndicale sanctionné par l'État (Le National Labor Relations Board étant l'autorité habilitée à encadrer le processus). L'exemple typique est celui de la campagne *Justice for Janitors*, au début des années 1990, dans laquelle les travailleurs immigrants non syndiqués dans des emplois du nettoyage des édifices furent mobilisés pour parvenir à une reconnaissance syndicale et, contre toute attente, parvinrent à obtenir des concessions de leurs employeurs ¹¹.

Alors qu'il existe un débat important sur l'ampleur réellement accordée par les syndicats à ce nouveau modèle, un consensus s'est fait sur l'idée que le syndicalisme de mouvement social demande une transformation significative et déchirante dans les pratiques quotidiennes des syndicats, dans la répartition de leurs finances, des activités de leurs permanents, et de leurs capacités intellectuelles. Une transformation aussi radicale n'est jamais aisée, surtout pour des organisations établies. Dans le mouvement syndical américain, le changement a en plus été compliqué par le caractère très décentralisé de ses structures. Dans les années 1990, une seule confédération restait à son sommet, l'AFL-CIO, mais le pouvoir réel se trouvait au niveau de ses 65 affiliés et, pour la plupart d'entre eux, la responsabilité en matière de recrutement syndical se trouvait dans les sections syndicales (les syndicats locaux), dont beaucoup opéraient avec une large autonomie. Ainsi, aujourd'hui, seulement une poignée de syndicats nationaux aux États-Unis ont sérieusement tenté de mettre en place le syndicalisme de mouvement social et, même dans ces derniers, beaucoup de sections locales n'ont jamais lancé le type de campagne globale qui est la marque de commerce de ce modèle. Et cela en dépit du fait que l'un des syndicats nationaux, le SEIU (Service Employees International Union) ¹² qui a adopté parmi les premiers cette approche, est aujourd'hui devenu celui qui connaît la croissance la plus rapide aux États-Unis, et qu'un second, l'UNITE HERE (Hotel, Restaurant, and Garment Workers Union) ¹³, est parvenu à des succès remarquables dans la syndicalisation des salariés d'hôtels à une époque où la syndicalisation était notoirement difficile.

Plusieurs chercheurs se sont intéressés aux syndicats qui ont adopté une approche de mouvement social et à d'autres qui n'ont pas fait ce choix. Cette recherche recoupe de façon importante les études sur la démocratie

11. C'est justement le thème du film du réalisateur Ken Loach *Bread and Roses*, récipiendaire de la Palme d'or au Festival de Cannes en 2000, qui traite des luttes des travailleurs immigrés dans l'entretien ménager des édifices à Los Angeles pour l'amélioration de leurs conditions de travail et la reconnaissance du droit syndical. (NdT).

12. Implanté dans la santé, les services publics et à un moindre degré dans les services de nettoyage et de gardiennage, le SEIU compte 2,2 millions de membres : <http://www.seiu.org/our-union> (NdT).

13. Implanté dans l'industrie des jeux, la restauration, la production industrielle, le textile, les laveries, les aéroports et les maisons de soins, UNITE HERE a des membres aux USA et au Canada. Il résulte d'une fusion en 2004 et compte environ 300 000 membres : <http://www.unitehere.org> (NdT).

syndicale. En particulier, un débat intense oppose le rôle de l'appareil syndical, composé de permanents syndicaux hyperspécialisés, et celui du militantisme des adhérents dans la création et le soutien au syndicalisme de mouvement social en général, et dans l'organisation de campagnes de recrutement syndical en vedette en raison de leur réussite. La recherche sur la situation des Etats-Unis est limitée, en ceci que les travaux se sont centrés plus sur la comparaison de sections locales et de campagnes de syndicalisation que sur les raisons pour lesquelles certains syndicats nationaux se sont tournés vers le syndicalisme de mouvement social et d'autres pas. Mais, malgré ces limites, il est possible de tirer quelques conclusions préliminaires. Ces conclusions s'écartent fortement, à plusieurs points de vue, de l'idée de changement progressiste qui domine dans la plupart des travaux sur la démocratie syndicale.

L'une des découvertes essentielle dans cette littérature est que le changement est souvent piloté par une forte coordination et un fort centralisme, plutôt que par une pression venue de la base. Dans leur comparaison de différents syndicats locaux – revitalisés ou non – au sein de trois syndicats nationaux, Voss et Sherman (2000) ont trouvé que la transformation prend place le plus souvent dans les syndicats locaux où une crise avait ouvert la porte à une intervention plus prononcée de responsables nationaux partisans du changement. Ces dirigeants ont encouragé (et souvent financé) l'embauche d'équipes, souvent sorties de l'université, qui avaient une expérience des mouvements sociaux hors des syndicats et qui avaient tendance à concevoir les tactiques de façon innovante. Quoique la participation des membres soit une question clé dans le modèle de mouvement social et qu'elle soit reconnue comme élément de succès à long terme, au moins dans la première vague de renouveau syndical, dans aucune des quatorze sections syndicales étudiées par Voss et Sherman le changement ne s'est mené sous l'effet d'une pression militante de la base vers le sommet. De même, l'étude quantitative de Martin (2007) sur les activités de syndicalisation dans soixante-dix sections syndicales conclut que, là où l'influence des permanents syndicaux et du syndicat national est la plus forte, ces syndicats locaux sont le plus à même d'utiliser des tactiques de mouvement social dans leurs campagnes de syndicalisation.

Milkman (2006) et Hickey *et al.* (2010) ont mené une recherche centrée sur l'importance des stratégies descendantes (*top-down*) par rapport aux stratégies ascendantes (*bottom-up*) dans les campagnes de syndicalisation des non-syndiqués. Milkman compare quatre exemples de campagnes de syndicalisation menées auprès de travailleurs latino-américains à bas salaires dans le sud de la Californie ; elle conclut que le succès dépend de la combinaison entre ces stratégies descendantes et ascendantes. Isolée, aucune ne parvient à engranger des résultats dans les cas qu'elle analyse. Hickey *et*

al. regardent plus spécifiquement le rôle du militantisme de la base syndicale dans trente-deux études de cas publiées concernant des campagnes de syndicalisation aux USA et en Grande-Bretagne. Ils concluent que, malgré l'importance du militantisme des membres dans certains cas, le rôle de l'appareil syndical dans la direction et la mise en œuvre des campagnes de syndicalisation est toujours décisif dans les cas étudiés.

Sharpe (2004) explique de façon intéressante pourquoi les stratégies élaborées par les directions syndicales sont une dimension importante du renouveau syndical. Elle présente une analyse subtile des tensions qui émergent entre les organisateurs et les travailleurs de la base au cours d'une campagne tenace en faveur de la syndicalisation face à un employeur hostile. Sharpe soutient que plutôt que d'être pensée sur le mode soit/soit, la démocratie devrait être pensée comme un but, un idéal que les campagnes syndicales peuvent se fixer comme objectif. Elle note que les salariés ont besoin de comprendre les bases de la stratégie et les tactiques avant de pouvoir décider quels sont les meilleurs moyens d'action selon la situation particulière. Les organisateurs syndicaux ont l'expérience et la connaissance pour apprendre aux salariés ce que sont les options stratégiques, aussi bien que les faiblesses des entreprises pour lesquelles ils travaillent. De même, Martin (2007) relève que les nouveaux répertoires du syndicalisme de mouvement social dépendent en grande partie justement des techniques et savoirs dont disposent les équipes professionnelles du syndicat.

En bref, la recherche sur le renouveau syndical aux Etats-Unis met en doute l'image en faveur des changements ascendants, démocratiques, pilotés par les travailleurs, qui est tellement dominante dans les études sur la démocratie syndicale. L'engagement des membres et l'implication de la base sont bien sûr importants à leur façon, mais, actuellement, l'équipe des permanents syndicaux, une direction forte et une coordination centralisée jouent un rôle clé plus important dans le renouveau syndical. Cela met en question beaucoup de suppositions et de conclusions dans le travail académique sur la démocratie syndicale, en particulier celles mises en évidence ci-dessus, suivant lesquelles les transformations devraient provenir plutôt de l'autonomie locale que du centralisme, ou que les intérêts des appareils tendent à s'opposer aux intérêts de la base et que la bureaucratie supprime l'innovation démocratique.

III. Les dilemmes démocratiques

Les recherches empiriques qui ont été conduites jusqu'à aujourd'hui aux Etats-Unis suggèrent que les chercheurs devraient élargir leur compréhension de ce qu'est la démocratie dans les syndicats. D'abord, il est important de reconnaître que les changements ne sont pas survenus dans les

syndicats américains suivant le schéma qui avait été pris comme hypothèse dans la littérature sur la démocratie syndicale. Cela conduit à des dilemmes difficiles pour penser le mode suivant lequel les syndicats pourraient croître suffisamment pour pouvoir promouvoir éventuellement une plus grande justice et une plus grande démocratie dans l'ensemble de la sphère économique – ce qui était la préoccupation, relevée ci-dessus, à la fois des intellectuels et des militants ouvriers dans les premières années du mouvement syndical américain.

Ensuite, il y a la question de la base (*constituency*). Même si nous nous limitons ici à poser la question de la démocratie en regardant comment une base choisit des dirigeants qui répondent à ses intérêts et qu'elle peut tenir pour responsables, la façon dont nous comprenons ce qu'est la base est centrale : sont-ce les travailleurs employés dans un établissement ou un lieu particuliers ? Sont-ce les travailleurs employés sur un marché du travail donné ? Sont-ce les salariés employés à une même tâche ou par un même employeur où qu'ils soient ? C'est devenu une question de plus en plus pressante alors que de moins en moins d'entreprises contrôlent le destin de plus en plus de salariés.

Sharp (à paraître) note que pendant des décennies la question du groupe de base a relevé de l'évidence aux Etats-Unis (et par extension pour la recherche sur la démocratie syndicale) : les syndicats représentaient ceux et celles qui y avaient déjà adhéré et leurs ressources allaient à la négociation et à la consolidation des conventions collectives sur les lieux de travail, justement là où leurs adhérents se trouvaient. Dans les années 1990 cependant, les dirigeants des syndicats qui avaient opté pour le syndicalisme de mouvement social commencèrent à mettre la priorité sur la syndicalisation de nouveaux salariés au-delà d'une focalisation sur la représentation syndicale pour les adhérents effectifs, à savoir ceux qui sont déjà couverts par des accords collectifs. Dans le modèle de syndicalisme de mouvement social, le groupe de base syndical ne se réduit pas seulement aux travailleurs qui sont déjà couverts par la convention collective négociée par le syndicat, mais il comprend aussi l'ensemble de la main d'œuvre dans le secteur que le syndicat représente. Nous devons nous demander comment cela influe sur notre compréhension de la citoyenneté démocratique au sein des syndicats. Comment, par exemple, peut-on estimer les intérêts et les préférences des adhérents par rapport à ceux de l'ensemble de la main d'œuvre d'un secteur, dont un grand nombre ne sont pas des adhérents ? Y a-t-il une façon de tenir les dirigeants syndicaux responsables des deux groupes ?

Troisièmement, si nous étendons la notion de groupe de base d'un syndicat suivant la perspective tracée par le modèle de « syndicalisme de mouvement social », une question très importante apparaît, celle des mécanismes effectifs d'intégration des différentes parties du groupe de base

désormais élargi. Comment peut-on intégrer les préoccupations et les intérêts des syndicats locaux de longue date, et de leurs dirigeants, avec ceux de salariés nouvellement syndiqués ou même de ceux qui n'ont pas encore obtenu les droits de représentation régents par le droit du travail américain ? A ce point, nous pourrions retourner à la littérature sur la démocratie syndicale et nous demander non seulement si tels ou tels critères de procédure, comme par exemple les élections locales ou les congrès annuels, conduisent à une plus grande rotation des dirigeants (la question prototype de l'orientation de recherche dominante portant sur la démocratie procédurale comme dimension fondamentale de la démocratie syndicale), mais aussi quelles procédures et quelle sorte de structures intermédiaires (entre la direction nationale et les différentes manifestations structurelles d'une base élargie) sont les meilleures pour intégrer les différents intérêts et les différentes préoccupations des parties prenantes.

Dans le SEIU, une stratégie a consisté à créer de méga sections locales, même si elles ont été constituées dans l'effort d'épouser les contours organisationnels des entreprises auxquelles il s'opposait, plus que dans un effort explicite pour intégrer la diversité des intérêts. Ces méga sections locales ont été très critiquées, en particulier en raison de leur appel fréquent à des dirigeants permanents (plutôt qu'élus) et pour les règles électorales utilisées afin de décider des fusions, règles qui permettaient de regrouper les votes de toutes les sections locales et de diluer le vote des plus petites dans celui des plus grandes (Clawson, 2008). Est-ce que ce sont ces mêmes procédures et structures qui pourraient rendre ces méga sections moins porteuses d'amertume et plus intégratrices de la diversité au sein du groupe de base nouvellement recomposé ? Il n'y a pas encore eu de recherche pour savoir si certaines fonctionnent mieux que d'autres ou si certaines impliquent davantage les membres, et dans ce cas, jusqu'à quel point. Ce serait là une perspective d'enquête intéressante.

Finalement, l'histoire récente des conflits acerbes entre le SEIU et l'UNITE HERE, les deux syndicats les plus associés au syndicalisme de mouvement social, provoque la réflexion en révélant un besoin de compromis supplémentaire, cette fois-ci entre la croissance de l'effectif syndical, qui est supposée apporter plus de démocratie économique dans le pays, et le renforcement du pouvoir des salariés, qui est supposé entraîner une plus grande participation de la base au sein du syndicat. Au sein du SEIU, la syndicalisation intensive de la base qui avait été si essentielle dans le développement de son modèle organisationnel et, en particulier, pour le succès de la campagne *Justice for Janitors* a été moins essentielle au succès des campagnes ultérieures. Pourquoi ? Parce que le pouvoir réel sur la vie des gardiens s'est retrouvé entre les mains de groupes financiers mondialisés, et la syndicalisation intensive de la base au niveau local et

les fortes coalitions communautaires sont inappropriées pour obtenir des succès dans ce contexte. Certains au sein du SEIU croient désormais que la taille seule, si elle est combinée avec une connaissance professionnelle approfondie de premier ordre sur les entreprises, peut parfois aboutir à des « victoires sans les salariés » (Sharp, à paraître). La difficulté, bien sûr, est que de pareils succès encouragent l'appareil syndical à mesurer les victoires en termes de croissance des effectifs et non pas en fonction de leur imputabilité aux adhérents.

Au sein de UNITE HERE, au contraire, l'attention s'est portée sur le développement de la direction par les salariés à la base, perçue comme un prélude à la fois au militantisme et à la participation effective des adhérents aux affaires du syndicat. Les succès de UNITE HERE dans le développement de leaders issus de la base, cependant, n'ont pas été accompagnés par une croissance significative des effectifs. Les deux syndicats sont maintenant engagés dans une compétition farouche, souvent dans le même établissement, chacun accroché à sa propre vision du « syndicalisme de mouvement social ».

IV. Les institutions du marché du travail

Il est significatif que les dilemmes démocratiques auxquels les syndicats américains font face recourent des questions centrales sur la légitimité syndicale explorées par Dufour et Hege (2010) dans ce numéro. Ils soutiennent qu'il y a une crise de légitimité majeure dans nombre de pays de l'Europe de l'ouest parce que la légitimité syndicale est construite sur les identités de noyaux de travailleurs qui ont précédemment dominé au sein de la classe ouvrière, mais qui ne sont plus en état de le faire (plus notablement les ouvriers masculins employés à plein temps dans l'industrie). Et aucune nouvelle identité n'a encore été forgée pour remplacer l'ancienne identité centrale. De leur point de vue, cela conduit à trois possibilités de choix stratégiques pour le syndicalisme : protéger les institutions (en comptant sur la légitimité externe pour maintenir la légitimité existante) ; trouver une légitimité interne en s'appuyant sur des noyaux qui rétrécissent ; ou se concentrer sur la diversité, avec une priorité donnée à la restauration de la légitimité interne par la diversification et l'acceptation de la transformation des modes opératoires existants. Dufour et Hege (2010) favorisent cette troisième option, qu'ils envisagent comme un processus dialectique engageant à la fois les dirigeants nationaux et les groupes syndicaux locaux, mais ils craignent que la première option – reposant sur les soutiens légaux plutôt que sur la syndicalisation de nouveaux adhérents – soit la plus probable.

La crise de légitimité sur laquelle Dufour et Hege attirent l'attention provient des mêmes transformations des caractéristiques démographiques et professionnelles des salariés que celles qui ont puissamment induit le déclin syndical – et les efforts subséquents de renouveau – aux États-Unis. Ainsi, certains des dilemmes démocratiques que j'ai soulignés sont vraisemblablement des thèmes pressants pour le mouvement syndical qu'ils étudient, comme ils le sont pour les syndicats américains. Pourtant, la perspective de Dufour et Hege sur les choix stratégiques possibles pour les syndicats met en relief un fort contraste entre les appareillages institutionnels des différents pays qui pourraient jouer à la fois sur l'importance relative du centralisme dans le processus de renouveau et sur le niveau de mobilisation qui pourrait être nécessaire autour du thème de la démocratie syndicale. Vu depuis les États-Unis, il est tout à fait remarquable que Dufour et Hege puissent envisager que les mouvements syndicaux ont la possibilité de compter sur les protections légales pour sauvegarder leur position et éviter d'avoir à organiser de nouveaux adhérents. Dit tout simplement, pareille option n'existe pas pour les syndicats des États-Unis. Du coup, il est possible que la force du centralisme et de la coordination qui s'est avérée nécessaire au renouveau syndical aux États-Unis soit le résultat, au moins partiellement, d'une réaction à des forces institutionnelles – pensons aux plus grandes possibilités accordées aux employeurs pour contrer légalement toute forme de présence syndicale – plus importantes qu'ailleurs et que cette même force du centralisme et de la coordination puisse jouer un rôle différent dans d'autres contextes.

Bruce Western (1999) montre que le marché du travail et les institutions étatiques sont une explication fondamentale de la croissance et du déclin des mouvements syndicaux d'après-guerre. Il est vraisemblable que les contextes institutionnels déterminent les dynamiques de renouveau syndical. En comparaison avec l'Europe de l'ouest, nous l'avons vu, les États-Unis ont de très faibles taux de syndicalisation (surtout dans le privé où les taux actuels sont de 7,3 % contre 25 % en 1975). Ils ne connaissent aucune des procédures d'extension de convention collective courantes en Europe et grâce auxquelles les résultats des négociations collectives sont étendus régulièrement à l'ensemble d'un secteur, en incluant les entreprises avec peu ou pas d'adhérents syndicaux. On n'y connaît pas non plus les autres formes de soutiens légal ou social à travers lesquels les syndicats obtiennent un statut officiel de partenaires sociaux.

Par contre, les États-Unis ont un système de négociation collective décentralisé dans lequel toute forme de présence syndicale dépend d'un monopole de représentation et nécessite le soutien d'une majorité (généralement obtenu par un vote d'accréditation syndicale). Il y a d'importantes barrières légales à la syndicalisation, surtout parce que le droit du travail

interdit toute forme de syndicalisation obligatoire. Et les Etats-Unis, seuls parmi les pays industriels développés, ont un système d'élection pour la reconnaissance syndicale qui permet aux employeurs de mener des campagnes antisyndicales au cours même du processus de syndicalisation.

Les employeurs tirent pleinement avantage des lois américaines pour organiser de solides campagnes à l'encontre des syndicats quand ceux-ci mènent des offensives pour s'implanter, contestant et retardant les élections, licenciant sans scrupule les militants et faisant appel aux services de sociétés de conseils antisyndicales. Leurs campagnes antisyndicales ajoutées à un environnement institutionnel défavorable à l'organisation des travailleurs augmentent le besoin de directions syndicales compétentes et l'exigence de recherches pointues sur les stratégies de syndicalisation. Sharpe (2004), Martin (2007), et Hickey *et al.* (2010), tous montrent le rôle central des équipes de direction dans l'orientation et la mise en œuvre du répertoire du syndicalisme de mouvement social au sein de cet environnement institutionnel hostile.

Dans des pays disposant d'institutions différentes sur le marché du travail, il est possible que le renouveau syndical s'accomplisse avec moins de centralisme et de coordination et que le besoin de trouver des structures organisationnelles qui représentent des intérêts divers puisse aussi être différent. Pourtant, comme Dufour et Hege (2010) le font ressortir, il est clair que les dilemmes démocratiques que j'ai soulignés devront être pris en compte en Europe de l'ouest aussi bien qu'aux Etats-Unis.

Conclusion

Les débats sur la démocratie syndicale dans les forums universitaires et publics tendent à se focaliser trop étroitement sur les dilemmes importants auxquels font face les syndicats lorsqu'ils cherchent à revitaliser le mouvement ouvrier dans le monde contemporain. La démocratie est souvent conçue en des termes particuliers, ne conduisant qu'à réduire l'appropriation illégitime du pouvoir par les dirigeants syndicaux. Pourtant un problème essentiel auquel font face les syndicats aujourd'hui est de savoir comment mieux agréger des intérêts de travailleurs diversifiés et comment représenter des groupes avec une base élargie, ce qui est fondamentalement une question de démocratie.

Le renouveau syndical, spécialement aux Etats-Unis, a comporté un élément fort de centralisme et de coordination. Les dirigeants syndicaux et leurs appareils ont joué un rôle progressiste dans l'extension des groupes de base des syndicats en incluant les non-syndiqués et en innovant dans des stratégies gagnantes de syndicalisation. Mais ce processus a rarement revêtu la forme d'un processus ascendant tel qu'il est pris en compte

dans l'essentiel de la littérature sur la démocratie syndicale. En bref, il y a des compromis difficiles au cœur des efforts de renouveau des syndicats. Quelles sortes de structures organisationnelles seraient les meilleures pour représenter les intérêts des divers groupes de base ? Quels mécanismes et arrangements peuvent être trouvés pour tenir les leaders responsables devant les adhérents effectifs du syndicat alors qu'ils se font simultanément les champions des salariés non syndiqués ? Dans quelle mesure est-ce que la construction d'une plus grande démocratie économique dépend, au niveau de la société, de la participation directe des membres des syndicats au processus interne de la représentation démocratique ? Ce sont des questions pressantes pour tous ceux d'entre nous qui sont concernés par la démocratie dans le mouvement syndical américain.

Comme le renouveau syndical intervient partout, dans des contextes nationaux où des institutions du marché du travail différentes sont en place, il est possible que les syndicats dans des pays ayant des arrangements institutionnels inégaux aient à faire face à des compromis démocratiques différents. Partout, cependant, la relation entre le renouveau syndical et la démocratie syndicale est certainement une question centrale pour les chercheurs comme pour les militants syndicaux.

Références bibliographiques

- Clawson D. (2008), « SEIU: How Democratic? », *MRZine*, <http://mrzine.monthlyreview.org/clawson200508.html> [Accessed 05.21.2008].
- Dimick M. (2009), « Revitalizing Union Democracy: Labor Law, Bureaucracy, and Workplace Association », SSRN *eLibrary*. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1507910 [Accessed 12.29.2009].
- Dufour C., Hege A. (2010), « Légimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », *La Revue de l'IRES*, 65(2), p. 67-85, « The Legitimacy of Collective Actors and Trade Union Renewal », *Transfer*, ETUI Research Department, vol. 6, n° 3, August.
- Edelstein J.D., Warner M. (1979), *Comparative Union Democracy: Organization and Opposition in British and American Unions*, New Jersey, Transaction.
- Fantasia R., Voss K. (2004), *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*, Berkeley, University of California Press.
- Frenkel S., Coolican A. (1984), *Unions against Capitalism*, Sydney, George Allen and Unwin.
- Galenson W., Lipset M.S. (1960), *Labor and Trade Unionism*, New York, John Wiley & Sons.
- Gamm S. (1979), « The Election Base of National Union Executive Boards », *Industrial and Labor Relations Review*, n° 32, p. 295-311.
- Herberg W. (1947), « Bureaucracy and Democracy in Labor Unions », *Antioch Review*, n° 3 (Fall), p. 405-417.
- Hickey R., Kuruvilla S., Lakhani T. (2010), « No Panacea for Success: Member Activism, Organizing, and Union Renewal », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48, n° 1, p. 53-83.
- Jarley P., Fiorito J., Delaney J. (1997), « A Structural Contingency Approach to Bureaucracy and Democracy in U.S. National Unions », *The Academy of Management Journal*, n° 40, p. 831-861.
- Jarley P., Fiorito J., Delaney J. (2000), « National Union Governance: An Empirically-Grounded Systems Approach », *Journal of Labor Research*, vol 21, p. 227-246.
- Kaufman B. E. (2000), « The Early Institutionalists on Industrial Democracy and Union Democracy », *Journal of Labor Research*, vol. 21, p. 189-209.
- Levi M., Olson D., Agone J., Kelly D. (2009), « Union Democracy Reexamined », *Politics and Society*, vol. 37, p. 203-228.
- Lincoln J.R., Zeitz G. (1980), « Organizational Properties from Aggregate Data: Separating Individual and Structural Effects », *American Sociological Review*, vol. 45, p. 391-408.
- Lipset S.M., Trow M, Coleman J. (1956), *Union Democracy: The Inside Politics of the International Typographical Union*, New York, Free Press.
- Lopez S.H. (2004), *Reorganizing the Rust Belt: An Inside Study of the American Labor Movement*, Berkeley, University of California Press.
- McCartin J.A. (2007), « Re-Framing the Crisis of U.S. Labor: Rights, Democracy, and Political Economy », *Labour/Le Travail*, n° 59, p. 133-148.

- Martin A.W. (2007), « Organizational Structure, Authority and Protest: The Case of Union Organizing in the United States, 1990-2001 », *Social Forces*, vol. 85, p. 1413-1435.
- Michels R. ([1915] 1962), *Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*, New York, Dover.
- Milkman R. (2006), *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*, New York, Russell Sage Foundation.
- Milkman R., Voss K. (2004), *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement*, Ithaca, ILR Press.
- Panagopoulos C., Francia P.L. (2008), « The Polls-Trends: Labor Unions in the United States », *Public Opinion Quarterly*, vol. 72, p. 134-159.
- Sharpe T. (2004), « Union Democracy and Successful Campaigns: The Dynamics of Staff Authority and Worker Participation in an Organizing Union », in Milkman R., Voss K. (eds.), *Rebuilding Labor*, p. 62-87.
- Sharpe T. (à paraître), « Cultures of Creativity: Politics, Leadership, and Organizational Change in American Unions », Thèse de Doctorat non publiée, University of California, Berkeley.
- Stein E (1963), « The Dilemma of Union Democracy », *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 350, p. 46-54.
- Stepan-Norris J., Zeitlin M. (1996), « Insurgency, Radicalism, and Democracy in America's Industrial Unions », *Social Forces*, n° 75, p. 1-32.
- Stepan-Norris J., Zeitlin M. (2003), *Left Out: Reds and America's Industrial Unions*, New York, Cambridge University Press.
- Stratton K. (1989) « Union Democracy in the International Typographical Union: Thirty Years Later », *Journal of Labor Research*, vol. 10, p. 119-134.
- Strauss G. (1991), « Union Democracy », in G. Strauss, D.G. Gallagher, J. Fiorito (eds.), *The State of the Unions*, Madison, Wisconsin, IRR Association.
- Summers C. (2000), « From Industrial Democracy to Union Democracy », *Journal of Labor Research*, vol. 21, p. 3-14.
- Taft P. (1945), « Judicial Procedure in Labor Unions », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 59, p. 370-385.
- Taft P (1956), *The Structure and Government of Trade Unions*, Cambridge Mass., Harvard University Press.
- Turner L., Hurd R.W. (2000), « Building Social Movement Unionism: The Transformation of the American Labor Movement », in L. Turner, H. Katz, and R. Hurd (eds.) *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the 21st Century*, Ithaca, Cornell University Press.
- United States Bureau of Labor Statistics (2010), « Union Members Summary », *Economic News Release*, <http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm> [Accessed 02.21.2010].
- Visser J. (2006), « Union Membership Statistics in 24 Countries », *Monthly Labor Review*, January, p. 38-49.
- Voss K. (1993), *The Making of American Exceptionalism: The Knights of Labor and Class Formation in the 19th Century*, Ithaca, Cornell University Press.

- Voss K. Sherman R. (2000), « Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement », *American Journal of Sociology*, vol. 106, p. 303-349.
- Webb S., Webb B. (1896a), « Primitive Democracy in British Trade-Unionism », *Political Science Quarterly* vol. 11, p. 397-432.
- Webb S., Webb B. (1896b), « Representative Institutions in British Trade-Unionism », *Political Science Quarterly*, vol. 11, p. 640-671.
- Western B. (1999), *Between Class and Market*, New Jersey, Princeton University Press.
- Wright E.O. (2000), « Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise », *American Journal of Sociology*, vol. 105, p. 957-1002.