

Université de Montréal

**Les coalitions comme stratégie de renouveau syndical :
un cas aux Philippines**

Par Jean-François Lebel

École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des arts et des sciences
en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences (M. Sc.)
en relations industrielles

Décembre 2015

© Jean-François Lebel, 2015

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :

**Les coalitions comme stratégie de renouveau syndical : un cas aux
Philippines**

Présenté par :

Jean-François Lebel

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Jeffrey Hilgert, président-rapporteur

Mélanie Dufour-Poirier, directrice de recherche

Isabelle Martin, membre du jury

RÉSUMÉ

Cette recherche fait état de la crise du syndicalisme qui affecte la capacité d'action et l'efficacité des pratiques des organisations syndicales à travers le monde. Elle dresse un portrait complet des éléments de crise qu'elle décline sous les niveaux économique, politique et social. Cette recherche expose ainsi la nécessité d'un renouveau syndical pour porter précisément sur les coalitions, hétérogènes notamment, comme stratégie de renouveau syndical. Au plan analytique, elle évalue l'impact de l'identité et de la capacité organisationnelle d'une organisation syndicale aux Philippines sur son choix de se coaliser, mais aussi l'influence de ses objectifs et du contexte national dans lequel elle évolue. Les données empiriques pour mener cette étude proviennent principalement de près de 24 entrevues semi-dirigées, tenues auprès de représentants de l'une des plus grandes organisations syndicales des Philippines, de représentants d'organisations non syndicales alliées et de répondants externes à celle-ci.

Premièrement, nos résultats montrent qu'une identité collective sociétale forte influence favorablement le choix de l'organisation syndicale étudiée de se coaliser. Elle confirme également le rôle essentiel de l'identité dans l'orientation de son action collective. Deuxièmement, nos résultats permettent de conclure qu'une capacité organisationnelle forte influence favorablement le choix de cette organisation syndicale de se coaliser, considérant qu'elle permet à celle-ci d'identifier les opportunités d'action, de mettre en œuvre de nouvelles stratégies et d'assurer la légitimité et la mobilisation des membres quant aux actions entreprises. De nos résultats ressort l'importance de l'éducation sur l'accroissement de la capacité organisationnelle et, particulièrement, sur la formation et le renforcement de l'identité collective de l'organisation syndicale étudiée. Plus encore, nos résultats exposent l'interaction entre les dimensions de l'identité et de la capacité organisationnelle : précisément, nous avons observé une relation de renforcement positif entre ces deux variables. Troisièmement, nos résultats mettent de l'avant l'interaction entre les différents niveaux de transformations résultantes de sa participation à différents types de coalitions. Ainsi dans le cas observé,

l'obtention de transformation au plan intraorganisationnel permet à rebours d'obtenir des transformations au plan extraorganisationnel et vice-versa. Finalement, le contexte répressif des Philippines et les objectifs de l'organisation syndicale étudiée apparaissent favorables à son choix de se coaliser à différents niveaux (local, régional, national et international).

Mots-clés : renouveau syndical, coalition, organisation syndicale, identité, capacité organisationnelle

ABSTRACT

This research aims to survey the crisis, which affects the effectiveness and action-readiness of labor unions around the world. It portrays crisis elements happening at the economic, political and social levels, thus exposing the necessity of implementing union renewal. The research puts the focus on how coalitions might be one of the many key elements to this revitalization. It evaluates the influence of identity and organizational capacity on choosing whether to coalesce, while taking into account the specific union objectives and the national context in which it operates. The research has been conducted in a trade union organization based in the Philippines. The empirical data used in the research comes from 24 semi-structured interviews with representatives from one of the largest labor union in the country, representatives from non-union allies to this organization, and other actors not directly involved with the trade union organization under study.

First, the results show that a strong societal, collective identity influences the choice of this union organization to join coalitions. Collective identity is also a fundamental element to better understand the orientation of the collective action displayed by this organization. Second, our results also suggest that a strong and visionary organizational capacity influences positively the choice of joining a coalition, since the union is reputed by then to be better-equipped to identify opportunities to act differently, to elaborate strategies of union renewal, and to ensure that these actions are properly understood and legitimized by the rank-and-file members. Our case study also demonstrates the importance of education for increasing organizational capacity, especially when it comes to collective identity formation and empowerment. Furthermore, our findings confirm the interaction between identity and organizational capacity: specifically, we observe a positive, mutually reinforcing relationship between the two variables. Third, our results reveal the interaction between the different levels of transformations resulting from the participation in coalitions. In fact, our case study shows that intraorganizational transformation leads to extraorganizational transformation and vice-versa. Lastly, our study shows that the combined effect of the repressive context of the

Philippines and the specific objectives of the interviewed labor union seem to support its decision to coalesce at different (local, regional, national and international) levels.

Keywords : union renewal, coalition, labor union organization, identity, organizational capacity

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	III
ABSTRACT.....	V
LISTE DES TABLEAUX.....	X
LISTE DES FIGURES	XI
LISTE DES ABRÉVIATIONS	XII
REMERCIEMENTS	XV
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE 1 : LA CRISE DU SYNDICALISME	3
1.1 NIVEAUX DE LA CRISE DU SYNDICALISME	5
1.2 LE NIVEAU ÉCONOMIQUE	5
1.2.1 Les accords internationaux de libre-échange	6
1.2.2 Le phénomène des délocalisations	7
1.2.3 La transition des États	10
1.2.4 L'évolution du secteur des services	11
1.3 LE NIVEAU POLITIQUE	17
1.3.1 La transformation du rôle de l'État	17
1.4 LE NIVEAU SOCIAL	21
1.4.1 La transformation de la main-d'œuvre.....	21
1.4.2 La remise en question de la présence syndicale.....	22
1.5 LES COALITIONS COMME STRATÉGIE DE RENOUVEAU SYNDICAL.....	25
1.6 LE RENOUVEAU SYNDICAL PAR LA VOIE DES COALITIONS HÉTÉROGÈNES.....	33
CHAPITRE 2 : REVUE DES ÉCRITS THÉORIQUES	35
2.1 L'IDENTITÉ (VI-1) : PREMIÈRE SOURCE DU RENOUVEAU SYNDICAL.....	36
2.2 LA CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE (VI-2) : DEUXIÈME SOURCE DU RENOUVEAU SYNDICAL	47
2.2.1 Leadership	48
2.2.2 Solidarité interne	51
2.2.3 Le choix de s'allier à des organisations syndicales ou non syndicales.....	53
2.3 L'IDENTITÉ (VI-1) ET LA CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE (VI-2) UN TANDEM PARLANT EN MATIÈRE DE RENOUVEAU SYNDICAL	55
CHAPITRE 3 : CADRE D'ANALYSE	58
3.1 QUESTION ET OBJECTIFS DE RECHERCHE	58
3.2 OPÉRATIONNALISATION ET CONCEPTUALISATION DES DIMENSIONS D'ANALYSE.....	59
3.2.1 L'identité (VI-1).....	59
3.2.2 La capacité organisationnelle (VI-2).....	60
3.2.3 Le choix de l'OS de se coaliser (VD)	63

3.2.4 Le contexte national environnant dans lequel l'OS évolue.....	65
3.2.5 Le modèle conceptuel	66
CHAPITRE 4 : MÉTHODOLOGIE.....	68
4.1 TYPE DE RECHERCHE.....	69
4.1.1 Une approche exploratoire	69
4.1.2 Une récolte de données qualitatives	69
4.1.3 Une étude de cas.....	69
4.1.4 Le choix du cas.....	70
4.2 PLAN D'OBSERVATION ET D'ANALYSE	73
4.2.1 Plan d'observation.....	73
4.2.2 Plan d'analyse	76
CHAPITRE 5 : LES PHILIPPINES.....	78
5.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE	78
5.2 HISTORIQUE	82
5.2.1 Colonisation espagnole	82
5.2.2 Impérialisme américain et occupation japonaise	85
5.2.3 Dictature sous Ferdinand Marcos.....	90
5.3 SITUATION ACTUELLE DES PHILIPPINES.....	94
5.3.1 Contexte politique	94
5.3.2 Néolibéralisme et développement industriel	94
5.3.3 Zones économiques spéciales (ZES).....	96
5.3.4 Enjeux liés au travail dans les ZES	99
5.3.5 Marché du travail et conditions sociales	100
5.3.6 Contexte de répression et de violence	105
5.4 CONTEXTE SYNDICAL DES PHILIPPINES	107
5.4.1 Portrait du syndicalisme aux Philippines	107
CHAPITRE 6 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	118
6.1 L'IDENTITÉ DE L'OS ÉTUDIÉE	118
6.1.1 Le <i>nous</i> : une appartenance de classe.....	118
6.1.2 Le <i>eux</i> : la classe dominante.....	122
6.1.3 Les <i>enjeux</i>	129
6.1.4 Synthèse des résultats : dimension Identité.....	132
6.2 CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE	134
6.2.1 Leadership	134
Capacité d'apprentissage au niveau organisationnel	134
Compréhension du contexte au niveau environnemental	136
Militantisme au cœur de l'action collective.....	141
Idées et principes : des éléments rassembleurs et mobilisateurs	149
Liens verticaux.....	153
Liens horizontaux	155
6.2.2 Leadership : au-devant dans le recours aux coalitions hétérogène	156
6.2.3 Solidarité interne	158
Fonctionnement démocratique.....	158
Cohésion interne	165

6.2.4 Synthèse des résultats : dimension Capacité organisationnelle	172
CHAPITRE 7 : DISCUSSION ET CONCLUSION	177
7.1 L'IDENTITÉ (VI-1) : AU CŒUR DE L'ACTION COLLECTIVE.....	178
7.1.1 L'identité d'ordre sociétal : au cœur du choix de se coaliser.....	187
7.2 CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE (VI-2) ET LE RENOUVEAU DE L'ACTION COLLECTIVE..	188
7.2.1 Leadership : par rapport à l'OS	191
7.2.2 Leadership : par rapport à d'autres organisations ou acteurs	195
7.2.3 Solidarité interne : fonctionnement démocratique	197
7.2.4 Solidarité interne : cohésion interne.....	198
7.3 LA CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE : UNE DIMENSION INFLUENTE DANS LE CHOIX DE SE COALISER.....	201
7.4 CHOIX DE L'OS DE SE COALISER (VD).....	203
7.4.1 Une coalition de classe (C1)	204
7.4.2 Une coalition syndicale stratégique (C2).....	207
7.4.3 Les objectifs syndicaux : au premier plan dans le choix de se coaliser	209
7.5 LE CONTEXTE ENVIRONNANT : UNE DIMENSION FAVORABLE À LA CRÉATION D'ALLIANCES	213
7.6 CONTRIBUTIONS DE NOTRE RECHERCHE.....	218
7.7 LIMITES DE LA RECHERCHE	220
7.8 PISTES DE RECHERCHE	221
7.9 RÉFLEXIONS FINALES	222
BIBLIOGRAPHIE.....	224
ANNEXE 1.....	XVI
ANNEXE 2.....	XVIII
ANNEXE 3.....	XX

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Présence syndicale par secteur d'activité, 2004 et 2013 (Labrosse, 2014)	12
Tableau 2 : Secteur des services en Asie du Sud (Université de Sherbrooke, 2015)	13
Tableau 3 : Opérationnalisation de la dimension <i>Identité</i> (VI-1).....	60
Tableau 4 : Opérationnalisation de la dimension <i>Capacité organisationnelle</i> (VI-2)	63
Tableau 5 : Opérationnalisation de la dimension <i>Choix de l'OS de se coaliser</i> (VD)	64
Tableau 6 : Liste des départements nationaux de l'OS	71
Tableau 7 : Calendrier des entrevues semi-dirigées	75
Tableau 8 : Liste des régions administratives des Philippines (IBON, 2013c)	82
Tableau 9 : Nombre de grèves de 1983-1985 (Scipes, 1996).....	91
Tableau 10 : Nombre de ZES par secteur d'activité (PEZA, 2015).....	98
Tableau 11 : Nombre de ZES en développement par secteur d'activité (PEZA, 2015).....	99
Tableau 12 : Coefficient Gini par région (IBON, 2013c).....	102
Tableau 13 : État du syndicalisme aux Philippines	108
Tableau 14 : Évolution des grèves et des lock-out de 1980 à 2013.....	109
Tableau 15 : Nombre de syndicats par région et par secteur.....	110
Tableau 16 : Synthèse des résultats pour la sous-dimension <i>Nous</i> (Identité VI-1)	122
Tableau 17 : Synthèse des résultats pour la sous-dimension <i>Eux</i> (Identité VI-1)	129
Tableau 18 : Synthèse des résultats pour la sous-dimension <i>Enjeux</i> (Identité VI-1)	132
Tableau 19 : Sommaire des résultats pour la dimension <i>Identité</i> (VI-1).....	133
Tableau 20 : Synthèse des résultats pour la sous-dimension <i>Leadership</i> (Capacité organisationnelle VI-2)	158
Tableau 21 : Synthèse des résultats pour la sous-dimension <i>Solidarité interne</i> (Capacité organisationnelle VI-2)	172
Tableau 22 : Synthèse des résultats pour la dimension <i>Capacité organisationnelle</i> (VI-2) .	174
Tableau 23 : Synthèse des résultats pour les dimensions <i>Identité</i> (VI-1) et <i>Capacité organisationnelle</i> (VI-2)	175

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Grèves et lock-out de 1946 à 2010.....	10
Figure 2 : Densité syndicale, Canada et États-Unis, de 1920 à 2010	14
Figure 3 : Coefficient de Gini Québec et Canada (1990 à 2010) (Statistique Canada, 2012).	16
Figure 4 : Modèle conceptuel	66
Figure 5 : Structure décisionnelle de l'OS.....	72
Figure 6 : Structure de représentation de l'OS	72
Figure 7 : Asie du Sud-Est.....	79
Figure 8 : Carte et régions des Philippines	80
Figure 9 : Provenance des investissements dans les ZES de 1995 à 2002 (IBON, 2005a)	97
Figure 10 : Évolution des secteurs d'activités économiques aux Philippines	101
Figure 11 : Transferts de devises provenant de l'étranger (2001 à 2009) (en milliards de dollars)	104
Figure 12 : Évolution des effectifs syndicaux et du taux de syndicalisation dans le secteur public (2005 à 2014)	111
Figure 13 : Évolution des effectifs syndicaux et du taux de syndicalisation dans le secteur public (2005 à 2014)	112
Figure 14 : Répartition des conventions collectives selon la région (décembre 2014)	114
Figure 15 : Travailleurs couverts par une convention collective selon la région (décembre 2013)	115

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Accord de libre-échange nord-américain	ALENA
All Leaders Meetings	ALM
Alliance par industrie affiliée à l'OS à l'étude	AIA
Bureau of Labor	BOL
Coalition dite de classe	C1
Coalition syndicale dite stratégique	C2
Confédération des syndicats nationaux du Québec	CSN
Confédération syndicale internationale	CSI
Congress of Labor Organization	CLO
Epifanio de los Santos Avenue	EDSA
Formation régionale affiliée à l'organisation syndicale à l'étude	FRA
Fédération nationale affiliée à l'organisation syndicale	FNA
Genuine Trade Unionism	GTU
Hukbong Bayan Laban sa Hapon	HUK
Nouvelle armée populaire	NAP
Organisation syndicale à l'étude	OS
Organisation syndicale considérée jaune	OSJ
Organisation internationale du Travail	OTI
Parti communiste des Philippines	PCP
Partido Komunista ng Pilipinas	PKP
Union Obrera Democratica	UOD

Union Obrero Democratica de Filipinas	UODF
Socialist Party of the Philippines	SPP
Syndicat industriel des travailleuses et travailleurs-branche montréalaise	SITT-IWW
Social Investigation and Class Analysis	SICA
Trade Union Congress of the Philippines	TUCP
Zone de libre-échange des Amériques	ZLEA
Zone économique spéciale	ZES

Que les classes dominantes tremblent devant une révolution communiste. Les prolétaires n'ont rien à y perdre que leurs chaînes. Ils ont un monde à gagner.

Prolétaires de tous les pays, unissez-vous !

Karl Marx et Friedrich Engels (1848)

REMERCIEMENTS

Mes premières pensées vont à ma directrice, Mélanie Dufour-Poirier, sans qui la réalisation de ce mémoire aurait été difficile. Je te remercie pour ton encadrement, ton dévouement et ta rigueur, mais surtout de m'avoir encouragé à me dépasser tout au long de ce parcours. Bien au-delà des apprentissages académiques, par ce voyage aux Philippines, tu m'as permis de vivre une expérience inoubliable qui marquera ma pensée et ma perception de la vie. De plus, merci au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) pour le soutien financier.

Notamment, je remercie tous ceux et celles avec qui j'ai avancé cette recherche par la discussion, la réflexion et la procrastination, et tous ceux qui font de ma vie ce qu'elle est. Ils et elles se reconnaîtront.

Ce mémoire est dédié à tous mes camarades des Philippines. Je vous remercie de m'avoir partagé vos expériences, votre courage et votre détermination. Ce fut un honneur de prendre les rues de Manille à vos côtés. Vous resterez pour toujours une inspiration et une source d'espoir inestimable de voir un jour un monde meilleur.

À tous les révolutionnaires, qui luttent chaque jour contre la domination et l'oppression sous toutes ses formes, et à tous les martyrs de la révolution dont on ne connaîtra jamais le nom ni le visage, jamais votre lutte ne sera vaine. Ce monde nous appartient, à nous de le changer.

Soyons réalistes, exigeons l'impossible

Ernesto « Che » Guevara

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Depuis plusieurs années déjà, les organisations syndicales à travers le monde sont confrontées à des défis, à la fois externes et internes, qui affectent leur capacité d'action et l'efficacité de leurs pratiques (Dufour, Hege, Lévesque, et Murray, 2009; Hyman et Gumbrell-McCormick, 2010). La capacité des organisations syndicales à représenter les intérêts des travailleurs s'en trouverait donc affectée. Toutefois, de ces différents défis, nuisant aux conditions des travailleurs et affaiblissant le pouvoir des organisations syndicales, émergent de nouvelles stratégies syndicales (Evans, 2014).

Plusieurs stratégies sont à la disposition des organisations syndicales afin qu'elles puissent de renouveler leurs répertoires d'actions (Frege, Heery, et Turner, 2004) en réponse aux défis les affectant. Dans ce mémoire, nous nous concentrerons principalement sur les coalitions comme stratégie de renouveau syndical. Nous exposerons notre problématique en l'appuyant d'exemples provenant de différents endroits du monde, comme le Québec, le Canada, les États-Unis, l'Europe, l'Amérique latine et l'Asie. Toutefois, notre recherche sera consacrée exclusivement à une organisation syndicale des Philippines. D'ailleurs, le chapitre cinq est uniquement consacré aux contextes politique, social, économique et syndical des Philippines. Ainsi, dans le cadre de ce mémoire, nous avons mené une étude cas auprès d'une organisation syndicale des Philippines, que nous identifierons tout au long de ce mémoire par l'acronyme « OS », afin de mieux comprendre les facteurs qui influencent son choix de se coaliser avec des organisations syndicales ou non syndicales.

Notre mémoire est structuré en sept chapitres qui, eux, se divisent en deux parties. La première partie regroupe les chapitres un à quatre. Le chapitre un expose les éléments de crise du syndicalisme. Le chapitre deux présente la revue de littérature en lien avec nos dimensions d'analyse. Le chapitre trois présente notre cadre d'analyse, alors que le chapitre quatre discute de la méthodologie utilisée dans le cadre de cette recherche.

Pour sa part, la deuxième partie regroupe les chapitres cinq à sept. Dans le chapitre cinq, nous exposons les particularités du contexte social, politique et économique des Philippines à l'intérieur duquel l'OS à l'étude évolue. Le chapitre six présente les résultats de notre recherche. Finalement, le chapitre sept discute de ces résultats et présente nos conclusions.

CHAPITRE 1 : LA CRISE DU SYNDICALISME

Depuis le début des années 1980, le syndicalisme fait face à une crise dans les pays industrialisés du Nord (Blanchflower, 2007; Dufour et Hege, 2010), mais aussi dans les pays du Sud (Thomas, 2014), dont les Philippines (Aganon, Serrano, et Certeza, 2009). Cette crise porte avec elle des défis, à la fois externes et internes aux organisations syndicales, qui ont contribué à diminuer leur capacité d'action et l'efficacité de leurs pratiques, comme la grève et la négociation collective (Dufour et al., 2009; Hyman et Gumbrell-McCormick, 2010).

Ces défis commandent aux organisations syndicales de renouveler leurs répertoires d'action (Dufour et al., 2009) par le biais de plusieurs stratégies (Frege et al., 2004). Parmi celles-ci figurent les stratégies de réseautage dont les coalitions font partie. Certains auteurs, dont Wills (2001), considèrent que le succès de ce renouveau syndical passerait par l'implication des organisations syndicales dans les coalitions. D'une part, les coalitions seraient une avenue qui permettrait aux organisations syndicales d'avoir accès à des ressources supplémentaires pour défendre les intérêts de leurs membres sur les lieux de travail. D'autre part, les coalitions pourraient permettre aux organisations syndicales de retrouver leur légitimité auprès de la population et du gouvernement, ce qui consoliderait l'acteur syndical dans son rôle de défenseur de la qualité de vie des travailleurs à l'extérieur du travail en assurant la mise en place et le maintien de services (ex. : soins de santé, éducation, etc.) accessibles à la population (Tattersall, 2006).

La littérature spécifique aux coalitions s'intéresse aux différentes formes que peuvent prendre les coalitions (Dufour-Poirier, 2013, 2016; Frege et al., 2004; Tattersall, 2006). Ces coalitions peuvent être tantôt constituées uniquement d'organisations syndicales, tantôt rallier des organisations syndicales et des organisations non syndicales (ex. : politiques, communautaires, religieuses, etc.), provenir d'un ou de plusieurs pays. Les coalitions peuvent se déployer à l'échelle « scale » (Tattersall, 2010) locale, nationale ou internationale. Elles sont formées pour répondre à des objectifs variés (Dufour-Poirier et Hennebert, 2015) et peuvent être

utilisées pour agir sur des enjeux de nature sociale ou politique (ex. : contester un projet de loi gouvernemental).

Toutefois, au plan théorique, les coalitions restent encore peu étudiées (Tattersall, 2010). Plusieurs questions demeurent quant au fonctionnement interne d'une coalition, les facteurs qui favoriseront le choix d'une organisation syndicale de se coaliser et les effets de cette participation sur l'organisation syndicale en matière de renouveau syndical (Dixon et Martin, 2012; Dufour-Poirier, 2013; Tattersall, 2010). De plus, la plupart des travaux menés sur le sujet impliquent des coalitions homogènes (c'est-à-dire composées uniquement d'organisations syndicales). Cette étude survient dans un contexte où, malgré le fait que les coalitions existent depuis une longue période, certains chercheurs (Frege et al., 2004) croient que le contexte actuel forcera les organisations syndicales à retourner vers la construction de coalitions. Cette étude pourra contribuer à documenter théoriquement ce phénomène.

Au plan pratique, une meilleure compréhension des coalitions est primordiale afin de parvenir à développer efficacement les répertoires d'action qui y sont associés. Par une meilleure compréhension des dimensions qui influencent le choix d'une organisation syndicale de se coaliser, les dirigeants syndicaux seront mieux outillés pour utiliser ce type de stratégie. Ainsi, par une meilleure connaissance du fonctionnement des coalitions, les dirigeants syndicaux pourraient mieux comprendre comment les coalitions peuvent contribuer à améliorer l'efficacité de la représentation syndicale en améliorant leur capacité d'influence et leur légitimité au plan social.

Dans ce mémoire, nous nous concentrerons sur l'étude des coalitions comme stratégie de renouveau syndical. Nous répondrons à la question suivante : comment l'identité et la capacité organisationnelle influencent-elles le choix d'une organisation syndicale de se coaliser ? Ainsi, nous espérons être en mesure de mieux comprendre le choix qui mène une organisation syndicale à se coaliser. De plus, nous porterons une attention particulière sur les facteurs qui influencent le choix d'une organisation syndicale à prendre part à des coalitions formées par des organisations syndicales et des organisations non syndicales : aux fins de notre étude, nous identifierons ces coalitions comme étant hétérogènes.

Ce chapitre présente les différents niveaux de la crise du syndicalisme. Nous y brosserons le portrait de ces niveaux de crise et les effets engendrés sur les organisations syndicales. Ensuite, nous présenterons la stratégie de renouveau syndical par les coalitions, pour finalement, faire état de la possibilité de renouveau syndical par la voie des coalitions hétérogènes.

1.1 NIVEAUX DE LA CRISE DU SYNDICALISME

Les éléments favorisant cette crise du syndicalisme proviendraient à la fois de défis externes et internes aux organisations syndicales (Frege et Kelly, 2004). Dans cette section, nous présenterons comment la crise peut affecter les organisations syndicales aux niveaux économique, politique et social.

1.2 LE NIVEAU ÉCONOMIQUE

La mondialisation représente un défi de taille pour les organisations syndicales (Dixon et Martin, 2012). Cette évolution du contexte économique diminuerait le pouvoir syndical vis-à-vis le pouvoir patronal (Blanchflower, 2007; Lévesque et Murray, 2003). Ce contexte économique se caractérise aussi par le déplacement du secteur manufacturier vers le secteur des services et par la diminution du taux de syndicalisation de pays comme le Canada, les États-Unis et les Philippines¹. Ainsi, la capacité des organisations syndicales à faire valoir les intérêts de leurs membres face à ceux des employeurs serait réduite. Nous allons démontrer pourquoi.

¹ Nous brosserons un portrait complet de l'état du marché du travail et des organisations syndicales des Philippines au chapitre 5.

1.2.1 Les accords internationaux de libre-échange

Dans un premier temps, la perte de la capacité d'influence des organisations syndicales et la transformation des fondements² mêmes de l'action syndicale proviendraient en partie des effets engendrés par la multiplication des accords internationaux de libre-échange dans le processus de mondialisation de l'économie (Michalet, 2004). Bien sûr, certains secteurs d'activités, comme le secteur manufacturier, seraient plus affectés par ces accords. Ces traités, dont l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) ou l'entente commerciale entre le Canada et l'Union européenne, permettent la libre circulation des capitaux, du travail et de la production entre les États impliqués dans l'accord. Ils donnent la possibilité aux entreprises de délocaliser leur production plus ou moins facilement. Par le transfert des activités dans un pays où les lois du travail, par exemple en matière de santé et sécurité au travail, sont moins restrictives que dans le pays où l'entreprise est implantée ou que les salaires offerts aux employés sont inférieurs à ceux des pays riches, les entreprises sont en mesure de diminuer leurs coûts de production. Cette situation vient réduire considérablement la capacité des organisations syndicales de défendre les intérêts des travailleurs. En faisant usage de ces stratégies, les entreprises sont davantage compétitives sur le marché et elles peuvent espérer augmenter leurs profits. Les travailleurs des pays du Sud sont particulièrement affectés par ces accords de libre-échange. À titre d'exemple, plusieurs entreprises étrangères relocalisent leurs activités dans des zones économiques spéciales³, dans lesquelles aucune loi du travail n'est appliquée, de plusieurs pays du Sud (Crispin B. Beltran Resource Center Inc., 2011).

Pour répondre à la forte concurrence créée par la mondialisation, plusieurs entreprises ont adapté leur modèle de gestion, réorganisé leur production et mis sur pied des plans de restructuration. La production est maintenant décentralisée et le recours à la sous-traitance est

² L'action syndicale nord-américaine s'est développée principalement dans l'industrie manufacturière (Giles et Murray, 1996). Les syndicats étaient principalement composés de travailleurs de métiers, masculins et blancs, qui occupaient des emplois à temps plein (Hyman, 2002). Les entreprises dans lesquelles ces syndicats étaient implantés occupaient un marché principalement national et les relations de travail étaient centralisées au niveau de l'établissement, c'est-à-dire directement entre les dirigeants de l'entreprise et le syndicat représentant les employés de cette entreprise.

³ Les zones économiques spéciales (ZES) sont des enclaves physiques et administratives à l'intérieur desquelles les entreprises bénéficient d'incitatifs et d'avantages financiers et fiscaux de toutes sortes (Crispin B. Beltran Resource Center Inc., 2011). Nous élaborerons plus en détail sur les zones économiques spéciales au chapitre 5.

fréquemment utilisé, et ce, tant dans les organisations publiques que privées (Lévesque et Murray, 2003). Dans ce nouveau contexte, la production ne se fait plus seulement dans un même établissement : elle peut se faire dans différents sites de production situés dans plusieurs villes ou plusieurs pays. Cette nouvelle organisation de la production isole les syndicats locaux et décentralise la négociation dans chacun des sites de production. La décentralisation de la négociation⁴ qui s'ensuit limite les possibilités de mobilisation des travailleurs et diminue la capacité des organisations syndicales à imposer des pressions et des coûts économiques aux employeurs (Lévesque et Murray, 2003; Parker, 2008). En réponse à ce nouveau modèle de négociation décentralisée et pour briser l'isolement, les organisations syndicales commencent à s'organiser à l'échelle transnationale (ex. : alliances syndicales transnationales Nord-Sud) (Dufour-Poirier et Hennebert, 2015; Evans, 2014). De cette façon, les organisations syndicales tentent de rétablir l'équilibre des forces de négociation par une plateforme de représentation plus efficace et parviennent à le faire dans certains cas. Les alliances internationales peuvent prendre plusieurs formes. À titre d'exemple, au cours d'un conflit de travail dans la compagnie Toyota des Philippines, un groupe d'activistes japonais, en alliance avec l'organisation syndicale représentant les travailleurs de l'usine des Philippines, se sont mobilisés pour dénoncer les abus de la compagnie Toyota sur les travailleurs des Philippines (Gajewska, 2014). Par exemple, le groupe a tenu une manifestation devant le siège social de Toyota situé à Tokyo, pour dénoncer les agissements de la compagnie Toyota aux Philippines.

1.2.2 Le phénomène des délocalisations

La marge de négociation risque d'être beaucoup plus faible si l'employeur dispose de solutions de rechange pour assurer sa production. De plus, les menaces de délocalisation risquent de dissuader les organisations syndicales de prendre des positions de revendication ou d'avoir recours à des moyens d'action (comme la grève) de peur de risquer de mettre les emplois des membres en jeu. Les coalitions pourraient alors fournir aux organisations

⁴ Dans un contexte de forte concurrence, d'internationalisation de la production et de décentralisation de la production dans l'Union européenne, certains auteurs (Ales, 2009; Moreau, 2005; Moreau et Paris, 2008) ont fait valoir que les organisations syndicales devraient s'organiser et négocier à l'échelle transnationale. De plus, la mise en place d'un cadre législatif encadrant ce type de négociation permettrait d'assurer une meilleure représentation des travailleurs dans ce contexte d'internationalisation des entreprises.

syndicales de nouvelles opportunités de représentation qui leur permettraient de limiter les effets des menaces ou des délocalisations réelles sur la représentation syndicale. Par exemple, au cours de la dernière décennie, la coopération internationale des syndicats de General Motors Europe a prévenu la fermeture d'usines et limité les pertes d'emplois générées par les plans de restructuration de l'entreprise (Greer et Hauptmeier, 2012).

Les travailleurs et les organisations syndicales de certains secteurs d'activité (ex. : industrie manufacturière) implantés dans les pays où les conditions de travail sont avantageuses et les salaires élevés (Michalet, 2004) seraient particulièrement affectés par les délocalisations. Ces avantages et salaires représenteraient un coût important aux entreprises. La possibilité de déplacer la production dans un milieu où ces coûts seraient inférieurs devient alors une menace pour les travailleurs et les organisations syndicales des pays industrialisés. À titre d'exemple, dans l'industrie du textile, le salaire moyen d'un travailleur au Canada est d'environ 16,60 \$/heure, alors qu'au Guatemala, il est d'environ 1,55 \$/heure, en Inde, environ 0,22 \$/heure (Khaterchi, 2009). C'est pourquoi la compagnie de textile québécoise Gildan a transféré l'ensemble de sa production vers l'Amérique centrale afin de diminuer ses coûts de production et de rester concurrentielle sur le marché (Khaterchi, 2009).

La compétitivité créée par ces accords pousse les employeurs à exiger des concessions de la part des travailleurs et amène les organisations syndicales à entrer dans des négociations concessives. Ainsi, bien que les délocalisations réelles ne soient pas aussi fréquentes que l'on pense, les menaces de délocalisation sont souvent utilisées pour obtenir de la part des organisations syndicales les concessions nécessaires pour répondre aux besoins de rentabilité et de flexibilité des employeurs (Hurteau, 2009). Pour éviter le transfert de la production et les pertes d'emplois, les organisations syndicales sont prêtes à accepter des changements importants dans leurs conditions et les règles de travail. Les organisations syndicales négocient alors à la baisse les conditions de travail, comme les salaires, les avantages sociaux ou les clauses de sécurité d'emploi. En répondant aux besoins de flexibilité des employeurs, les organisations syndicales espèrent attirer de nouveaux investissements dans l'entreprise pour assurer le maintien des emplois et favoriser le rapatriement ou la création d'emplois. Ce fut le cas de l'usine de Bombardier située à Mirabel (Québec) en 2008 (Hurteau, 2009). Plutôt

que d'opter pour une stratégie d'affrontement avec l'employeur, le syndicat a préféré se mettre à l'écoute des besoins de flexibilité de l'employeur sur les enjeux salariaux, les conditions de travail et la sécurité d'emploi pour attirer l'investissement dans leur usine. Cette stratégie fait en sorte que les syndiqués ne sont plus en situation de confrontation avec l'employeur dans le but de préserver ou d'augmenter leurs conditions de travail : ils sont désormais en rivalité avec les salariés de l'usine Bombardier de Kansas City (États-Unis). Les salariés, qui par leurs concessions rendront l'investissement le plus rentable pour l'entreprise, pourront profiter de nouveaux capitaux investis dans l'usine et conserver leur emploi (Hurteau, 2009). Les organisations syndicales entrent alors dans une dynamique de partenariat et de coopération avec l'employeur.

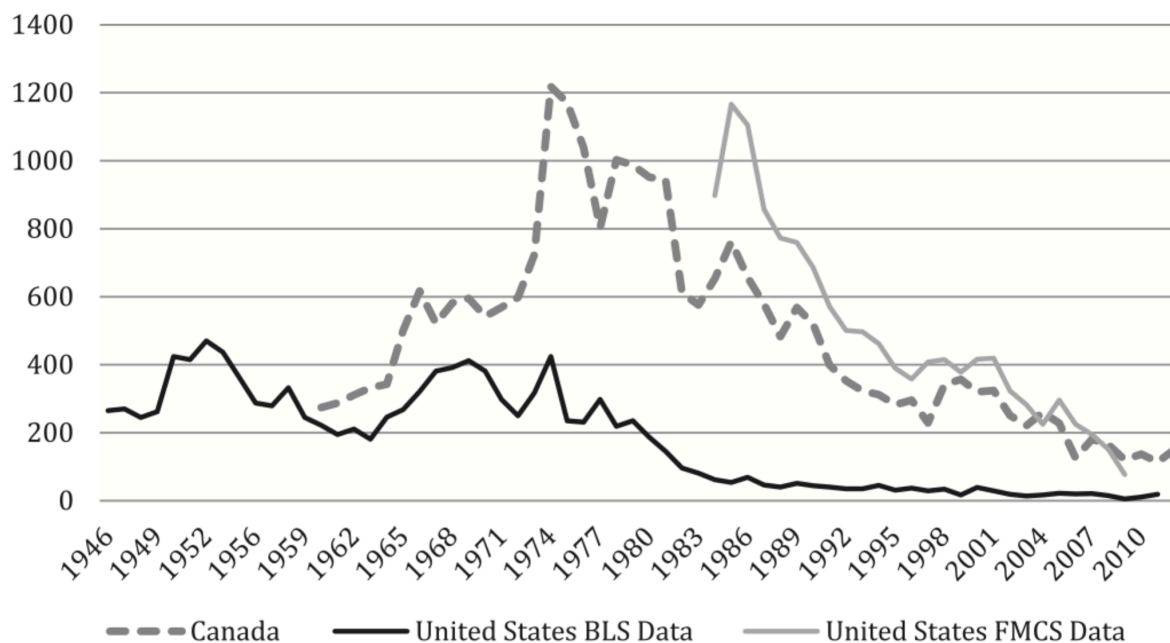
Cette rupture avec la dynamique de confrontation, où les organisations syndicales se sont développées et avec laquelle ils sont parvenus à obtenir des avancées, ne se fait pas sans risque pour le syndicat d'affecter sa légitimité auprès de ses membres (Dufour et Hege, 2010). Par contre, cette nouvelle approche des relations de travail serait influencée par la transnationalisation du travail (Hyman, 1997) et par le fait que les moyens traditionnels utilisés par les organisations syndicales, comme la négociation collective, ne seraient plus aussi efficaces pour arriver à améliorer les conditions de leurs membres (Dufour et Hege, 2010). De plus, les moyens de pression vis-à-vis l'employeur sur les lieux de travail et les mouvements de masse (comme les grèves, voir figure 1)⁵ seraient plus difficiles à soutenir (Hyman et Gumbrell-McCormick, 2010) au vu de la faible implication des membres et la difficulté des dirigeants syndicaux à mobiliser leurs membres et leurs ressources autour d'un objectif commun (Peetz, 2010; Tapia, 2013). La grève peut aussi comporter un risque pour les employés (ex. : fermeture de l'Hôtel des Seigneurs de St-Hyacinthe)⁶. Pour ces raisons, actuellement un grand nombre d'organisations syndicales s'affairent non pas à obtenir de nouveaux gains, mais à conserver leurs acquis (Hyman, 1997; Lévesque et Murray, 2010). La difficulté des organisations syndicales à obtenir de nouvelles avancées et à maintenir leurs acquis par l'entremise des pratiques passées, comme la négociation collective ou la grève,

⁵ L'évolution du nombre de grèves et de lock-out aux Philippines sera présentée au chapitre 5.

⁶ Près d'un an après le début d'une grève générale illimitée impliquant les 180 employés syndiqués de l'Hôtel des Seigneurs de St-Hyacinthe, l'établissement ferma ses portes (Lorry, 2013).

témoigne du besoin de renouveau syndical. Les coalitions représentent une stratégie qui pourrait fournir des appuis supplémentaires aux organisations syndicales pour atteindre leurs objectifs (Frege et al., 2004).

Figure 1 : Grèves et lock-out de 1946 à 2010



Sources: Human Resources and Skills Development Canada; Bureau of Labor Statistics (BLS); Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS).

*Figure tirée de MacDonald (2013).

1.2.3 La transition des États

Les gouvernements semblent enclins à accroître la libéralisation de l'économie mondiale (Michalet, 2004) par leur volonté à conclure des accords de libre-échange. Toutefois, il est possible pour les organisations syndicales d'intervenir et de forcer les gouvernements à réguler l'économie ou à prendre des décisions non seulement en fonction du développement économique, mais selon les intérêts et le bien-être de la population. C'est ce qu'ont fait les

organisations syndicales dans le cas du projet de Zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA). Ce projet d'intégration économique planifiait de s'étendre aux 34 pays d'Amérique, excluant Cuba. En effet, le projet visant à succéder à l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), a été fortement contesté par les organisations syndicales et par la population un peu partout en Amérique. Il suffit de se remémorer le Sommet des Amériques tenu à Québec, en avril 2001, où plusieurs groupes communautaires et organisations syndicales provenant du continent se sont coalisés pour prendre part à des manifestations de masse afin de décrier les iniquités sociales et tous les effets néfastes pouvant résulter de cet accord. Des alliances internationales Nord-Sud ont même été scellées suite à ces événements (Dufour-Poirier, 2011) afin d'assurer la représentation des intérêts de la population et des travailleurs face aux gouvernements. Finalement, les discussions n'ont mené à aucune entente entre l'ensemble des gouvernements et le projet de ZLÉA n'a jamais vu le jour. Comme quoi, les organisations syndicales sont en mesure de diversifier leurs pratiques et de travailler en coalition avec d'autres organisations pour réussir à atteindre leurs visées.

1.2.4 L'évolution du secteur des services

Ces transformations de l'économie mondiale ont aussi changé l'environnement dans lequel le syndicalisme s'est développé. En effet, la période de l'après-guerre a été marquée par l'accroissement du taux de syndicalisation dans plusieurs pays industrialisés, dont les États-Unis et le Canada. Certains éléments, tels que l'adoption par certains pays de lois reconnaissant la légitimité du mouvement syndical (ex. : « New deal » de Roosevelt, 1935), la forte croissance économique et le développement de l'industrie manufacturière qui se sont ensuivis ont été favorables au développement du mouvement syndical (Giles et Murray, 1996). Par exemple, au cours de la période des Trente Glorieuses, le taux de syndicalisation aux États-Unis a connu une progression de 5 % à 40 % (Bellemare, Dussault, Simon, et Tremblay, 1996).

La réalité d'aujourd'hui est bien différente. Nous l'avons déjà mentionné, le début des années 1980 a été marqué par la transformation de cet environnement autrefois propice à la

syndicalisation. La crise économique mondiale connue à ce moment a été caractérisée par des pertes d'emplois massives, l'accroissement de privatisation de sociétés d'État (ex. : Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et Pétro-Canada)⁷ et le passage d'une économie de production vers une économie de services (Parker, 2008). Le passage vers une économie de services a favorisé le développement de nouveaux emplois dans le secteur tertiaire, là où la présence syndicale n'est pas traditionnellement implantée. Le secteur des services a connu une expansion au Québec de près de 42,8 % depuis 1990, tandis qu'au même moment, le secteur secondaire a diminué considérablement, de sorte que le domaine d'activité du secteur tertiaire représentait 78,6 % de l'emploi en 2013 (Emploi-Québec, 2014) : seulement 19,8 % de ces emplois issus du secteur tertiaire privé affichaient une présence syndicale (Labrosse, 2014). Il est aussi important de noter que 75 % des emplois au Québec en 2010 provenaient du secteur privé (Labrosse, 2011), donc la majorité des emplois au Québec se trouve à l'extérieur des milieux traditionnellement syndiqués. Le tableau 1, ci-dessous, fait état de la présence syndicale selon les secteurs d'activité économique au Québec, en Ontario et dans le reste du Canada pour les années 2004 et 2013.

Tableau 1 : Présence syndicale par secteur d'activité, 2004 et 2013 (Labrosse, 2014)

Secteurs d'activité économique	Québec (2004)	Québec (2013)	Ontario (2004)	Ontario (2013)	Reste du Canada (2004)	Reste du Canada (2013)
Secteur primaire	39,9	33,1	43,5	31,3	19,4	17,4
Secteur secondaire	42,6	42,5	28,0	24,2	27,4	23,8
Construction	54,9	56,2	31,2	31,6	23,9	22,8
Fabrication	40,3	36,8	27,2	21,1	29,3	24,9
Secteur tertiaire	39,3	39,2	27,8	29,0	32,4	31,7
Tertiaire privé	20,1	19,8	11,7	12,1	13,9	13,0
Tertiaire public	81,9	82,0	70,7	71,0	75,8	73,7
Ensemble	40,1	39,8	28,0	28,1	31,1	29,8

⁷ Le gouvernement fédéral a vendu la Compagnie de chemins de fer du Canada à des investisseurs privés en 1995, alors que la vente de Pétro-Canada a été complétée en 2004 (Padova, 2005).

Le secteur des services connaît aussi un accroissement dans certains pays du Sud, dont les Philippines (Severino et Salazar, 2007), et les emplois dépendants de ce secteur d'activité sont en hausse. Le tableau 2 suivant expose le pourcentage de l'emploi lié au secteur des services pour quelques pays du sud de l'Asie.

Tableau 2 : Secteur des services en Asie du Sud (Université de Sherbrooke, 2015)

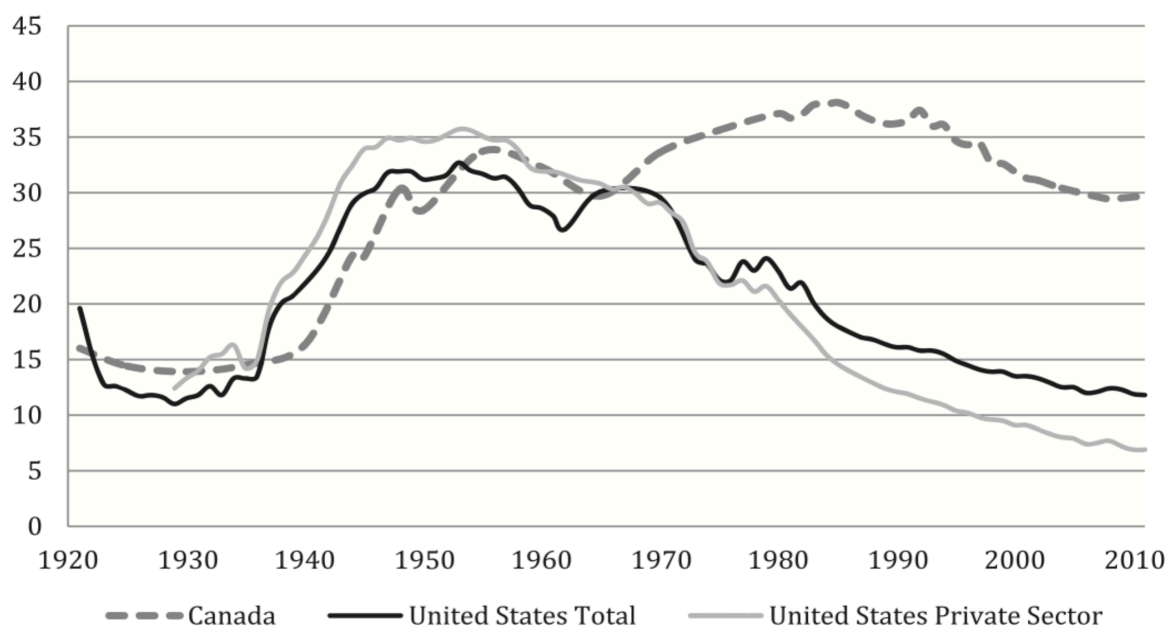
Emploi dans le secteur des services (% de l'emploi total) 2010		
Pays	Données	Valeurs
Bhoutan	2003-2012	33,80
Cambodge	1998-2012	29,60
Chine	1980-2011	34,60
Corée du Sud	1980-2010	76,40
Inde	1994-2012	26,60
Indonésie	1980-2012	42,33
Japon	1980-2010	69,70
Malaisie	1980-2012	59,20
Mongolie	1993-2011	50,20
Philippines	1980-2012	51,80
Sri Lanka	1981-2012	40,40
Thaïlande	1980-2012	41,00

Après avoir connu une époque favorable à l'expansion du syndicalisme, plusieurs organisations syndicales de pays industrialisés, tant en Amérique qu'en Europe (ex. : Canada, États-Unis, Suède), sont confrontées à la baisse de leurs effectifs⁸ (voir figure 2) (Camfield, 2007; Kjellberg, 2011). Au cours des dernières décennies, le taux de syndicalisation connaît une baisse considérable (Blanchflower, 2007). Au Canada, dans la période de 1981 à 2012, le

⁸ L'évolution des effectifs syndicaux des Philippines sera présentée au chapitre 5.

taux de syndicalisation est passé de 38 % à 30 % (Statistique Canada, 2013). Cette diminution du taux de syndicalisation s'observe aussi dans certains secteurs traditionnellement syndiqués. C'est le cas dans le secteur secondaire dans l'ensemble du Canada où le taux de présence syndicale dans la construction est passé de 27,6 % en 2001 à 21,8 % en 2010 et de 31 % à 24,4 % dans la fabrication lors de la même période (Labrosse, 2011).

Figure 2 : Densité syndicale, Canada et États-Unis, de 1920 à 2010



Sources: Hirsch and MacPherson (2003); Troy (1965), 'Union Membership, 1897–1962,' National Bureau of Economic Research; Panitch and Swartz (2003), Table 4; Statistics Canada Labour Force Survey.

*Figure tirée de MacDonald (2013)

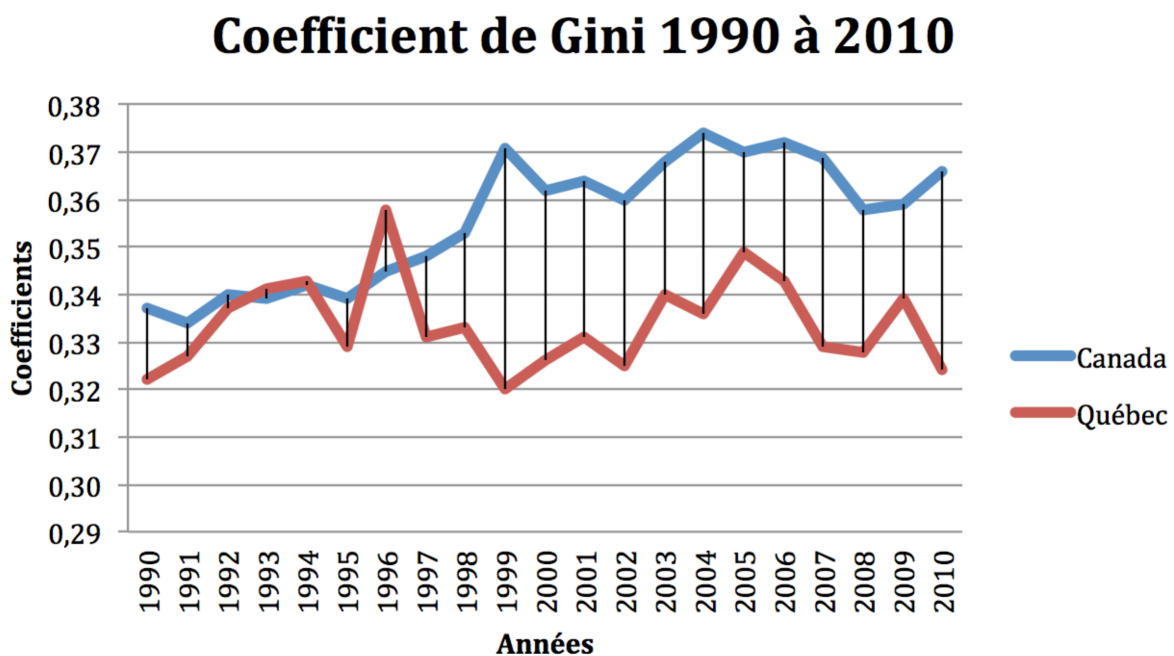
Bien sûr, la baisse du taux de syndicalisation a un impact négatif sur les organisations syndicales en réduisant l'accès à des ressources financières, matérielles et humaines (ex. : cotisations syndicales, expertise, membres à mobiliser, etc.). Le manque de ressources est susceptible d'empêcher une organisation syndicale d'assumer les coûts financiers nécessaires à la défense de ses membres. En disposant de moins de ressources et d'effectifs à mobiliser, la

capacité des organisations syndicales d'influencer les employeurs s'amointrit (Kirton et Healy, 2013; Peetz et Pocock, 2009). Les coalitions peuvent pallier ce problème. Par le partage de ressources, les organisations incluses dans la coalition ont accès à des ressources supplémentaires (Frege et al., 2004) (ex. : ressources humaines ou financières) qui permettent d'assurer la défense de leurs membres et d'améliorer l'efficacité de la représentation syndicale. En plus de contribuer à la réduction de la présence syndicale, ce passage d'une économie de production vers une économie de services s'accompagne de la création de nouveaux emplois précaires (Bernier, Vallée, et Jobin, 2003). Ces emplois se caractérisent par de faibles salaires et avantages sociaux (Rouillard, 2008), mais aussi par le remplacement des emplois permanents par des emplois atypiques ou temporaires. En 2010, au Québec, 1,5 million d'emplois seraient rattachés au travail atypique, ce qui représente une hausse de 20 % depuis 2000 (Lauzon, Rogenmoser, et Lauzon, 2013). Les organisations syndicales éprouvent énormément de difficultés à organiser ces travailleurs issus de ces milieux, pour différentes raisons (ex. : la résistance à la syndicalisation déployée par les employeurs) (Bronfenbrenner, 2009). De plus, la faible rétention de la main-d'œuvre dans ces emplois crée un roulement constant, ce qui rend difficile l'organisation de ces travailleurs. Par conséquent, les organisations syndicales peinent à élargir efficacement la présence syndicale à l'extérieur des milieux traditionnels comme l'industrie manufacturière ou les emplois du secteur public (Parker, 2008). À l'instar des organisations syndicales des pays du Nord, les organisations syndicales des Philippines auraient de la difficulté à syndiquer les travailleurs du secteur des services (Anonuevo, 2000). De plus, le travail informel, c'est-à-dire en dehors de l'encadrement légal de l'État, est un autre défi qui complexifie l'expansion de la présence syndicale dans plusieurs pays du Sud (Thomas, 2014).

Les défis générés par la transformation du contexte économique font en sorte que les conditions de travail des travailleurs, qu'elles soient reliées à la rémunération ou aux avantages sociaux, se détériorent graduellement (Rouillard, 2008). Les travailleurs canadiens n'échappent pas à cette situation, même si les entreprises canadiennes continuent à réaliser des profits importants et que le produit intérieur brut (PIB) du pays est en constante croissance (Lauzon et al., 2013). Les effets des difficultés à négocier ou à maintenir de bonnes conditions de travail pour les travailleurs se font sentir dans la population. L'accroissement du coefficient

de Gini⁹ pour une personne seule au Canada confirme cette tendance. En effet, entre 1990 et 2010, le niveau de mesure de l'iniquité dans le partage des revenus s'est accru en passant de 0,337 à 0,366 (figure 3) (Statistique Canada, 2012), alors qu'au Québec 12 % de la richesse produite dans la province est maintenant détenue par 1 % de la population. Les coalitions peuvent permettre de contrer cet appauvrissement des travailleurs et le recul des conditions de travail favorisés par le contexte économique, ce que les organisations syndicales n'arrivent plus à faire au moyen des pratiques syndicales traditionnelles comme la négociation collective.

Figure 3 : Coefficient de Gini Québec et Canada (1990 à 2010) (Statistique Canada, 2012)



La transformation des milieux de travail et l'internationalisation des entreprises viennent donc modifier les modèles de négociation traditionnels (Dufour, Murray, Peetz, et Yates, 2010). Les outils de représentation syndicale agissent principalement à l'échelle nationale ; c'est pourquoi

⁹ Le coefficient de Gini est une mesure développée pour mesurer le niveau d'équité de la répartition des revenus. Le coefficient est une mesure comprise entre 0 et 1 où 0 représente une équité parfaite dans la répartition des revenus et 1 représente l'iniquité ultime où 1 seule personne détient l'ensemble des revenus (Lauzon et al., 2013).

de nouvelles stratégies sont alors mises en place pour internationaliser l'action syndicale (Dufour-Poirier et Hennebert, 2015; Evans, 2014; Fairbrother, Hennebert, et Lévesque, 2013). Les coalitions transnationales font partie de ces innovations déployées par les organisations syndicales visant à s'adapter aux structures des multinationales et à permettre d'établir une représentation plus efficace. L'utilisation de stratégies comme les coalitions ou la construction d'alliances a déjà permis d'obtenir certaines victoires (ex. : Sommet des Amériques de Québec 2001 et l'échec du projet de la ZLEA, coopération internationale des syndicats de General Motors Europe). L'expérimentation de nouvelles approches de négociation (Hurteau, 2009) illustre cette capacité des organisations syndicales à ajuster leurs pratiques et que, malgré les difficultés liées à la mondialisation de l'économie, de nouvelles opportunités de renouveau (Turner, 2004) s'offrent aux organisations syndicales.

1.3 LE NIVEAU POLITIQUE

1.3.1 La transformation du rôle de l'État

La crise économique des années 1980 a également contribué à une transformation du climat politique. En effet, au cours de cette période, les priorités des gouvernements ont changé. Les gouvernements ne cherchent plus à implanter des politiques visant à construire un État-providence assurant aux citoyens l'accès à des services publics, mais priorisent des politiques encourageant le développement économique et l'investissement privé (Rouillard, 2008). À titre d'exemple, les gouvernements priorisent l'allocation de budget dans des programmes attirant les investissements privés, comme l'attribution de crédits d'impôt ou dans des projets de développement économique. En matière de relations de travail, l'État n'agit pas seulement dans un rôle de régulateur de l'équilibre des rapports de force entre les parties patronale et syndicale : par la mise en place de législations, l'État intervient dans les conflits de travail sous prétexte de favoriser ou de ne pas nuire à l'activité économique (Delorme et Nadeau, 2002) (ex. : conflit chez Air Canada en 2012)¹⁰.

¹⁰ En mars 2012, le gouvernement fédéral a adopté une loi pour suspendre le droit de grève des travailleurs syndiqués et le droit de lock-out de la compagnie Air Canada sous prétexte que l'économie canadienne pouvait être affectée par le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out (Marin, 2012).

Ce climat politique favorable aux idées néolibérales représente un défi de taille pour les organisations syndicales, car cette idéologie perçoit ces derniers comme des entraves au libre marché et à la croissance de l'économie (MacDonald, 2013). Cette propagation des idées néolibérales s'étendrait même auprès des travailleurs syndiqués, ce qui a pour effet de discréditer les appels à l'action collective des organisations syndicales au profit de la prédominance des besoins individuels des travailleurs (Rouillard, 2008).

Ces politiques néolibérales ont mené, dans les dernières décennies, à une érosion des législations et des protections légales octroyées aux organisations syndicales (Dixon et Martin, 2012) auxquelles avaient droit les travailleurs et les organisations syndicales (ex. : loi 33 abolissant le placement syndical dans le secteur de la construction au Québec)¹¹. Certains pays, dont le Canada, ont mis en place des politiques nuisant à l'acteur syndical (Peetz et Pocock, 2009), soit par l'établissement de réformes (ex. : réforme de l'assurance-emploi au Canada)¹² ou de lois modifiant les conditions des travailleurs (ex. : adoption par le Gouvernement du Québec, en 1998, de la loi 414 sur la réduction des coûts de la main-d'œuvre dans le secteur municipal)¹³.

Ce climat d'hostilité politique, face aux organisations syndicales, se traduit aussi par l'accroissement des interventions de l'État dans les processus de négociation collective. Les interventions récentes au niveau fédéral¹⁴ du gouvernement de Stephen Harper dans les

¹¹ La loi 33 du gouvernement du Québec abolit le système de placement syndical en application au Québec. Autrefois, lorsqu'un entrepreneur sur un chantier avait besoin de main-d'œuvre, il devait en faire la requête au syndicat et c'est celui-ci qui fournissait les références des travailleurs disponibles. Suite à l'entrée en vigueur de cette loi, la Commission de la construction du Québec est chargée de mettre en place un système dans lequel les entrepreneurs pourront obtenir les références des travailleurs disponibles (Assemblée nationale, 2011).

¹² La réforme du régime d'assurance-emploi canadien du gouvernement fédéral de Stephen Harper, entrée en vigueur en janvier 2013, dans laquelle différents changements (notamment en ce qui concerne les obligations des prestataires) pourraient permettre d'empêcher près de 8000 chômeurs d'obtenir des prestations gouvernementales (Bourgault-Côté, 2012).

¹³ La loi 414 encadrerait un processus de négociation entre les municipalités et les syndicats municipaux pour réduire les coûts liés à la main-d'œuvre du secteur municipal au Québec (Assemblée nationale, 1998).

¹⁴ Les gouvernements provinciaux ont aussi recours à la législation pour intervenir dans les processus de négociation. En 1999, la loi 72 de Pauline Marois, alors ministre de la Santé au Québec, a forcé l'arrêt de la grève et le retour au travail des infirmières de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ). En 2012, le gouvernement ontarien imposait, à environ 200 000 enseignants et travailleurs du milieu de l'éducation, un gel salarial et une suspension du droit de grève pour une période de 2 ans. Finalement, en 2013, par l'adoption de la loi 54, le gouvernement du Québec de Pauline Marois a mis un terme à la grève dans le secteur de la construction en imposant des conditions de travail par décret.

conflits de travail chez Air Canada, Postes Canada et Canadien Pacifique reflètent cet interventionnisme nouveau de la part de l'État dans les relations de travail. Le rapport d'équilibre des relations industrielles entre les organisations syndicales, l'employeur et l'État ne tient plus (Hyman, 2002). En effet, ces interventions de l'État sont favorables aux employeurs : elles diminuent l'efficacité de la négociation collective ou des moyens d'action syndicaux comme la grève (Delorme et Nadeau, 2002).

Par contre, ce bouleversement politique amène aux organisations syndicales de nouvelles opportunités d'action. En opposition à ces politiques économiques néolibérales, différents groupements de contestation se sont formés, comme le mouvement « Occupy »¹⁵ qui dénonce les iniquités économiques et sociales ou le mouvement de contestation étudiant québécois du printemps 2012¹⁶. Certaines organisations syndicales québécoises ont saisi cette opportunité pour prendre part à ce mouvement contestant la hausse des frais de scolarité aux études supérieures prévue par le gouvernement libéral de Jean Charest. Ces organisations syndicales sont descendues dans la rue pour défendre la position étudiante. Les présidents des grandes centrales syndicales québécoises ont même appuyé les représentants étudiants dans leurs négociations avec le gouvernement. Le soutien des organisations syndicales a probablement contribué à légitimer les revendications étudiantes, mais aussi à rapprocher les organisations syndicales des jeunes et à élargir la base de militants potentiels. De plus, cet exemple fait état de la capacité des organisations syndicales de reconnaître des opportunités d'agir sur des enjeux qui vont au-delà des lieux de travail et d'assurer un leadership dans leur rôle d'agents de changement social.

¹⁵ Le mouvement « Occupy » est un mouvement populaire qui a débuté à New York (États-Unis) le 17 septembre 2011. Les manifestants ont occupé le « Liberty Square » situé dans le district financier de Manhattan à New York. Ce mouvement d'occupation des espaces publics, qui s'est rapidement élargi dans plusieurs villes du monde, voulait dénoncer l'influence des banques et des multinationales sur les gouvernements, ainsi que les inégalités sociales et la précarité du système financier (OccupyWallStreet, 2014).

¹⁶ Le mouvement étudiant québécois de 2012 est apparu suite à la décision du gouvernement libéral de Jean Charest d'augmenter les droits de scolarité aux études supérieures d'environ 75 % sur une période de 5 ans. Une coalition a été formée par les principales associations étudiantes et plusieurs mouvements de protestation ont eu lieu particulièrement au cours du printemps 2012. Le mouvement a été appuyé par des syndicats, des organisations communautaires et dans certaines franges progressistes de la population, suivant notamment l'adoption d'une loi spéciale (loi 78) qui visait principalement à encadrer le droit de manifester (Gill, 2012). Le conflit a pris fin suite à l'élection du gouvernement péquiste de Pauline Marois en septembre 2012.

Les organisations syndicales ne sont pas dépourvues de moyens pour contrer ces lois ou réformes qui viennent transformer les conditions des travailleurs. En réaction à la réforme de l'assurance-emploi au Canada, la *Coalition québécoise contre la réforme de l'assurance-emploi* a été formée par l'alliance entre des organisations syndicales, mais aussi des organisations de chômeurs et des sans-emploi (FTQ, 2013). Cette coalition s'est même alliée à d'autres groupes d'opposants à la réforme provenant d'autres provinces canadiennes pour concerter ses actions et faire pression sur le gouvernement fédéral. Une autre coalition réunissant une variété d'employés municipaux (pompiers, policiers, cols blancs, cols bleus, professionnels et employés des transports) a récemment été formée. La *Coalition syndicale pour la libre négociation*, formée d'employés municipaux, s'oppose à la mise en place d'une loi du gouvernement qui viendrait modifier et restructurer les régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal¹⁷. La coalition prône une approche de négociation entre les parties patronales et syndicales pour régler les problèmes liés aux régimes de retraite (Benessaieh, 2014).

L'intervention accrue des gouvernements dans les conflits de travail, souvent sous le prétexte de ne pas nuire au libre marché, diminue la capacité des organisations syndicales à défendre les intérêts des travailleurs. Par contre, ces politiques font ressurgir de nouvelles possibilités d'agir pour les organisations syndicales. Des mouvements de contestation partageant des valeurs communes aux organisations syndicales ont fait leur apparition. Les organisations syndicales ont alors devant eux l'opportunité d'élargir leurs actions vers des enjeux de société et de rétablir des liens plus étroits avec les instances politiques avec lesquelles la formation de coalition est possible.

¹⁷ La loi 15 (projet de loi 3), modifiant et restructurant les régimes à prestations déterminées du secteur municipal a été adoptée le 5 décembre 2014. La loi 15 fait maintenant l'objet de contestation devant les tribunaux par les organisations formant la *Coalition syndicale pour la libre négociation* (Cormier, 2015).

1.4 LE NIVEAU SOCIAL

1.4.1 La transformation de la main-d'œuvre

Au cours des dernières décennies, une insertion massive de femmes, de jeunes et d'immigrants a transformé la composition des travailleurs présents sur le marché du travail (Lévesque et Murray, 2010). Par contre, la grande majorité de ces travailleurs n'a pas accès à la représentation collective, se trouvant principalement dans les secteurs d'activité non traditionnellement syndiqués (ex. : secteur des services) (Boris, Grabelsky, Margolies, et Reynolds, 2013). Les travailleurs précaires restent peu représentés par les organisations syndicales (Fine, 2005) : le tiers de ceux faiblement rémunérés est pourtant issu de ce secteur au Canada (Fleury et Fortin, 2006).

Ce changement démographique transforme les organisations syndicales. Elles représentent aujourd'hui des groupes de travailleurs beaucoup plus diversifiés que lors de la période des Trente Glorieuses (Hyman, 2002). Cette nouvelle composition (hétérogène) des milieux de travail rendrait plus difficile l'émergence d'intérêts communs dans un groupe de travailleurs (Peetz, 2010). À titre d'exemple, la présence des femmes sur le marché du travail s'est accrue, pour occuper aujourd'hui 47,7 % des emplois au Québec (Emploi-Québec, 2014). Toutefois, bien que les femmes soient plus présentes dans les milieux syndiqués, peu d'entre elles occupent des postes de direction au sein d'organisations syndicales (Dufour et al., 2010; Kirton et Healy, 2013; Peetz, 2010). De plus, les organisations syndicales seraient rébarbatives à syndiquer les milieux de travail à prédominance féminine, car plusieurs d'entre elles n'arriveraient pas à cadrer les besoins spécifiques des femmes et en quoi ces besoins sont différents de ceux des hommes (Yates, 2004, 2010). Ainsi, les femmes s'identifieraient moins au mouvement syndical (Dufour et Hege, 2010).

De la même manière, les jeunes auraient aussi des difficultés à trouver leur place dans les organisations syndicales. Les membres plus âgés laisseraient peu de place aux jeunes dans les organisations syndicales. De plus, les jeunes n'ont souvent pas accès aux mêmes conditions que les travailleurs plus anciens, car les conventions collectives offrent régulièrement des

avantages supplémentaires en fonction du nombre d'années d'ancienneté (Dufour et al., 2009). Finalement, les jeunes seraient peu au fait de l'historique des conflits qui ont façonné leur milieu de travail. Tous ces éléments auraient pour effet de tenir les jeunes travailleurs distants des organisations syndicales et peu enclins à prendre part activement à la vie syndicale (Laroche et Dufour-Poirier, 2013).

Finalement, les travailleurs immigrants sont aussi généralement tenus à l'écart des organisations syndicales (Yerochewski, 2010). Même si ces travailleurs occupent majoritairement des emplois précaires et peu rémunérés (Fine, 2005), ils n'ont pour la plupart pas accès à la représentation syndicale. Ces travailleurs se trouvent principalement dans des milieux non traditionnellement syndiqués (Fine, 2011). Cette situation laisse à penser que les organisations syndicales éprouvent toujours des difficultés à inclure pleinement les nouvelles catégories de travailleurs présentes sur le marché du travail.

La variété des effectifs a invité les organisations syndicales nord-américaines ou européennes à mettre sur pied des structures ayant pour objectif de faciliter l'intégration de ces nouveaux membres. À titre d'exemple, des comités jeunes, de femmes et interculturels ont été mis en place au sein même des structures syndicales québécoises. Ces comités viseraient à améliorer l'implication syndicale de ces travailleurs et à assurer que les intérêts propres à chacun de ces groupes soient pris en compte par les organisations syndicales elles-mêmes (Dufour-Poirier et Laroche, 2015). Ces comités auraient aussi comme objectif de faire la promotion et de défendre les intérêts de leurs groupes en dehors de l'organisation syndicale et auprès des gouvernements. Ces efforts déployés par les organisations syndicales à intégrer ces nouveaux travailleurs démontrent leur capacité à renouveler leurs pratiques.

1.4.2 La remise en question de la présence syndicale

Au-delà de cette diversité, la pertinence de la présence syndicale semble aussi remise en question par l'opinion publique et par les employeurs. Bien que la population québécoise paraisse favorable à la présence syndicale, l'appui que la population offre aux organisations syndicales serait très variable (Rouillard, 2008). À l'heure actuelle l'opinion publique semble

considérer les syndiqués comme des travailleurs gâtés et privilégiés par le système, laissant à l'écart ceux qui n'ont pas accès à la représentation syndicale. Les médias de masse participent à alimenter ce débat en multipliant les tribunes où ils remettent en cause la place des organisations syndicales dans notre société (ex. : Éric Duhaime auteur du livre *Libérez-nous des syndicats !* et animateur de radio, chroniqueur et polémiste)¹⁸. Ces organisations syndicales sont souvent décrites comme des organisations corporatistes, protégeant les conditions de travail de leurs membres, jugées trop avantageuses par rapport à l'ensemble de la population (ex. : film *L'Illusion tranquille*, 2006).

Au même moment, cette perte de légitimité de l'acteur syndical exacerbe l'agressivité et l'intolérance des employeurs vis-à-vis des organisations syndicales. Nous assistons actuellement à l'accroissement du recours aux stratégies antisyndicales par les employeurs ainsi qu'à l'innovation des techniques d'évitement syndical (Bronfenbrenner, 2009). Les employeurs ont renforcé leurs pratiques de gestion par le biais desquelles ils tentent de contrôler la propension à vouloir se syndiquer des travailleurs (ex. : gestion participative, octroi de salaire élevé). D'autres ont même recours à des moyens plus drastiques (Dundon, Harney, et Cullinane, 2010) : les fermetures par Walmart Canada de son magasin de Jonquière en 2005 et de son atelier automobile du secteur Gatineau-Maloney en 2008, suite à l'obtention des travailleurs d'une accréditation syndicale (Cuillerier, 2010) en sont de bons exemples. Ces actions rendent difficile la pénétration du syndicalisme dans de nouveaux milieux de travail, comme le secteur des services, et risquent aussi de faire disparaître des syndicats déjà existants, comme évoqué ci-haut (Bentham, 2002).

Certains pays ont recours à la répression et à la violence afin de contrer ou décourager l'action syndicale, et ce, particulièrement dans les pays du Sud (Thomas, 2014). Par exemple, de 2007 à 2014, près de 63 syndicalistes du Guatemala ont été assassinés en représailles à l'activité syndicale. D'ailleurs, les organisations syndicales des Philippines, en plus des menaces de congédiement ou de fermeture d'entreprises de la part des employeurs, font face entre autres : aux enlèvements; à la torture; et au meurtre de leurs militants (Reese et Werning, 2013). Nous

¹⁸ Duhaime (2013), *Libérez-nous des syndicats !*, Le Québécois Libre, page consultée le 13 mai 2014, www.quebecoislibre.org.

reviendrons ultérieurement dans le chapitre 5 sur le contexte de répression et de violence des Philippines.

Par contre, même si les organisations syndicales sont confrontées à des employeurs intolérants et qu'ils rencontrent des difficultés à organiser les travailleurs précaires provenant du secteur des services, certaines organisations syndicales cherchent à syndiquer de nouveaux milieux de travail. C'est le cas de la CSN, qui a mis sur pied une campagne nationale de syndicalisation auprès des employés des dépanneurs Couche-Tard du Québec. Tout au long de cette campagne, les travailleurs et la CSN ont fait face à l'utilisation de stratégies antisyndicales de la part de l'employeur (ex. : intimidation, congédiement de militants syndicaux) et à la fermeture d'établissements ayant obtenu une accréditation syndicale (ex. : fermeture en 2011 du dépanneur syndiqué situé à l'intersection St-Denis/Beaubien à Montréal). Malgré cela, la mobilisation a persisté et la CSN a obtenu une entente de principe avec Couche-Tard en octobre 2013¹⁹. Cette entente pourrait permettre au syndicalisme de s'implanter dans ce type de milieux plus facilement. Cette entente représente une première en Amérique du Nord (St-Arnaud, 2013). La réussite de la CSN à s'implanter dans certains dépanneurs de la chaîne Couche-Tard pourrait alors améliorer la légitimité des organisations syndicales auprès de ces travailleurs. Pour leur part, certaines organisations syndicales des Philippines se coalisent avec des organisations syndicales et non syndicales à plusieurs niveaux (local, national, international) pour se protéger de la répression des employeurs et de l'État.

Bien que les organisations syndicales soient présentement soumises à une opinion publique défavorable et à des employeurs à leur présence, certaines organisations syndicales ont été en mesure de mettre en place des stratégies efficaces et les ressources nécessaires pour arriver à contrer les stratégies d'évitement de certains employeurs. Des efforts sont déployés pour élargir la représentation syndicale hors des milieux traditionnels, mais aussi pour s'ajuster à la nouvelle composition démographique des organisations syndicales avec la mise sur pied des comités de femmes, de jeunes et d'immigrants. L'intégration complète de ces catégories de

¹⁹ Cette entente de principe a permis de ratifier une convention collective qui s'applique aux six dépanneurs syndiqués ce qui représente près de 70 travailleurs. De plus, un dédommagement pour les 24 salariés de deux dépanneurs affectés par une fermeture suite à l'obtention d'une accréditation syndicale a été prévu dans cette entente (Dubuc, 2013).

travailleurs serait primordiale afin de retrouver la cohésion des organisations syndicales et la légitimité auprès de leurs membres (Dufour et Hege, 2010). En plus des efforts cités plus haut, les coalitions pourraient contribuer à rehausser la légitimité sociale des organisations syndicales.

1.5 LES COALITIONS COMME STRATÉGIE DE RENOUVEAU SYNDICAL

Nous avons démontré que le mouvement syndical fait face à une crise alimentée par des défis d'ordre économique, politique et social qui lui commandent de renouveler ses répertoires d'action. Ce renouvellement est possible, car les organisations syndicales disposent de structures établies et de ressources capables de mettre en place les actions nécessaires à la revitalisation du syndicalisme (Hyman, 2002). Déjà des organisations syndicales ont commencé à faire autrement. Nous l'avons vu, plusieurs organisations syndicales élargissent leurs interventions en dehors de leurs milieux de travail, comme ce fut le cas lors de la contestation entourant le Sommet des Amériques de Québec en 2001 et du mouvement étudiant québécois de 2012. Certaines organisations syndicales expérimentent de nouvelles approches de coopération, où ils sont à l'écoute des besoins de l'employeur et où ils participent activement à la recherche de solutions, lors des négociations avec les employeurs (ex. : négociation usine Bombardier de Mirabel de 2008).

Cette période de crise constitue un moment propice pour les organisations syndicales d'amorcer une remise en question, mais aussi pour se détacher des pratiques ancrées depuis des années. En effet, les difficultés rencontrées invitent les dirigeants syndicaux et les membres à se questionner sur l'efficacité de leurs pratiques. Le constat du déclin de l'efficacité des pratiques syndicales passées fournit aux dirigeants syndicaux les arguments nécessaires pour justifier et convaincre leurs membres d'aller de l'avant dans la transformation de leurs organisations et de leurs pratiques. Plusieurs organisations syndicales ont ainsi déjà commencé à explorer de nouvelles avenues, dont la participation au sein de coalitions, et à entreprendre un processus de renouvellement (Tattersall, 2006; Voss et Sherman, 2000). Il est

alors possible pour les organisations syndicales de se transformer et d'agir sur les défis, à la fois externes et internes, auxquels elles se trouvent actuellement confrontées.

Une coalition se définit par la relation d'une organisation syndicale avec une ou plusieurs organisations syndicales, civiles ou communautaires, dans laquelle les organisations partagent un agenda commun « common concern » (Tattersall, 2010) et leurs ressources dans le but d'atteindre un objectif commun ou d'obtenir des changements dans un lieu d'intervention précis (Frege et al., 2004; Nissen, 2004; Tarrow, 2005; Tattersall, 2010).

Pour Tattersall (2010), les coalitions seraient composées de trois dimensions : 1) une structure organisationnelle, 2) une préoccupation commune et 3) un lieu d'intervention défini. En effet, la création d'une coalition suscite la mise en place d'une structure qui viendra coordonner les échanges et les interactions entre les organisations impliquées dans la coalition. Ensuite, la collaboration entre des organisations distinctes nécessite l'identification de préoccupations communes autour desquelles ces organisations peuvent se rallier. Ce qui signifie que le regroupement des travailleurs ou des organisations se fera sur la base d'intérêts communs ou d'identités communes plutôt qu'en fonction d'un métier ou d'un lieu de travail, comme c'était le cas auparavant. En effet, depuis l'apparition des organisations syndicales, pour faire avancer leurs revendications, les travailleurs se sont regroupés en fonction du métier pratiqué (syndicat de métier) ou à l'intérieur du lieu d'un travail commun (syndicat industriel) (Hyman, 2002). Les coalitions poussent les organisations syndicales à aller au-delà de ces repères (Haiven, 2006). Pour finir, les coalitions seraient construites pour agir sur une échelle d'intervention locale, nationale ou internationale, en fonction des enjeux spécifiques sur lesquels la coalition veut agir.

Selon Levi et Murphy (2006), la formation d'une coalition passerait par la reconnaissance d'intérêts communs en fonction d'un enjeu. Toutefois, ce partage d'intérêts communs et la possibilité pour une organisation d'obtenir des bénéfices en agissant en coopération avec d'autres groupes ne seraient pas suffisants pour mettre de l'avant une coalition durable. Les organisations devraient parvenir à s'entendre sur les différents moyens à utiliser pour arriver à atteindre leurs objectifs, sans quoi la volonté de s'unir à un groupe risque de disparaître.

Pour Frege et al. (2004), la relation entre une organisation syndicale et une organisation non syndicale se baserait sur les échanges entre les acteurs impliqués. À partir de cette dimension d'analyse, trois formes de coalition sont identifiées :

1) La coalition « d'avant-garde » est une relation fondée par une organisation syndicale dans le but de répondre à ses propres intérêts. L'organisation syndicale recherche seulement à tirer avantage de l'appui des organisations non syndicales, sans partager d'intérêts communs.

2) la coalition « de cause commune » trouve son fondement dans l'identification d'un intérêt commun. Cette complémentarité des intérêts rend alors la coopération avantageuse pour chacune des parties prenantes à la coalition, tant syndicale que non syndicale : chacune d'elle utilise la coalition pour faire avancer ses propres intérêts.

3) la coalition « intégrative » est fondée sur l'intégration entière d'une organisation syndicale dans les intérêts et les objectifs de ses alliés. Le soutien offert aux organisations non syndicales sera illimité, car dans ce type de coalition, l'organisation syndicale s'approprie la cause comme si elle était la sienne.

De l'avis de plusieurs auteurs (Buttigieg, Cockfield, Jerrard, et Rainnie, 2009; Tattersall, 2010), les coalitions desserviraient deux finalités soit : 1) les transformations au plan intraorganisationnel, axées sur le changement à l'interne 2) et celles de portée extraorganisationnelle, axées sur le changement politique. C'est pourquoi les coalitions pourraient permettre aux organisations syndicales d'agir sur les défis internes et externes auxquels elles sont confrontées. Frege et al. (2004) qualifient les coalitions selon la forme que prendront leurs actions. Tout d'abord, la coalition « d'influence » tenterait d'atteindre ses objectifs par le biais d'activités de lobbying politique auprès des employeurs ou des instances gouvernementales selon le cas. Ensuite, la coalition « de protestation » utiliserait la mobilisation de ses membres pour forcer un employeur ou un gouvernement à répondre aux intérêts de la coalition.

Les transformations au plan interorganisationnel (1) et celles de portée extraorganisationnelle (2) sur une organisation syndicale peuvent prendre différentes formes. 1) Au niveau interorganisationnel, Tattersall (2010) affirme que l'implication d'une organisation syndicale dans une coalition permettrait de politiser les membres, de former de nouveaux leaders au sein de l'organisation et d'accroître l'implication des membres dans la vie syndicale. L'implication dans certains enjeux qui dépassent les lieux de travail pourrait inciter des membres à s'impliquer davantage dans l'organisation. En effet, les membres qui se sentent concernés par ces enjeux plus larges pourraient voir l'organisation syndicale comme une possibilité d'agir sur ces enjeux plutôt que ceux liés au milieu de travail direct. De plus, les coalitions briseraient l'isolement des organisations syndicales et favoriseraient les échanges avec d'autres organisations, tant syndicales que non syndicales. Ces transformations interorganisationnelles pourraient alors permettre aux organisations syndicales d'agir sur le niveau social de la crise du syndicalisme et de retrouver la légitimité auprès de leurs membres.

2) Au niveau extraorganisationnel, les organisations syndicales pourraient réussir, par le biais des coalitions, à redorer leur blason. En prenant des positions et des actions sur des enjeux qui dépassent les intérêts des membres, les organisations syndicales pourraient se détacher de la perception de l'opinion publique qui les voit comme des organisations corporatistes, centrées sur leurs propres intérêts et retrouver la légitimité auprès de l'opinion publique (Dufour et al., 2010). Les organisations syndicales pourraient ainsi renforcer leur rôle de défenseurs de la qualité de vie de l'ensemble de la population. Comme nous l'avons expliqué plus tôt, c'est ce qu'ont fait les organisations syndicales lors du conflit étudiant québécois du printemps 2012 quand elles ont pris la défense d'une cause qui ne leur appartenait pas directement, soit l'accessibilité aux études supérieures.

Les transformations axées sur le changement politique visées par les coalitions cibleraient la mise en place, la modification ou l'abolition de politiques publiques ou de législation (Buttigieg et al., 2009). C'est le cas au Québec de la coalition *Pour que le Québec ait meilleure mine !*, qui a été fondée en 2008 avec la mission de pousser le Québec vers une refonte de l'encadrement des pratiques et du développement de l'industrie minière. Ainsi, la

coalition veut assurer la qualité de vie des citoyens et le respect de l'environnement.²⁰ Cette avenue s'offre aussi aux organisations syndicales et pourrait répondre aux défis engendrés par les niveaux de crise économique et politique. Les organisations syndicales ont le pouvoir et la capacité de participer ou d'élaborer des stratégies visant à influencer les politiques économiques prises par les gouvernements. En effet, pour Wills (2001), en élargissant leur implication vers des enjeux plus larges que ceux liés au lieu de travail, les organisations syndicales peuvent influencer davantage les décisions politiques et législatives prises par les gouvernements. L'abandon du projet de la Zone de libre-échange des Amériques ne s'est pas fait sans une implication importante de la part des organisations syndicales. Elles ont contribué grandement à faire échec à ce projet en se mobilisant avec des organisations non syndicales (Cockcroft, 2011). De plus, en joignant leurs forces à celle d'autres organisations, les organisations syndicales ont pu rééquilibrer le rapport de force face aux employeurs et bâtir un rapport de force face aux gouvernements. Par exemple, la *Coalition québécoise contre la réforme de l'assurance-emploi* au Canada a pour objectif de forcer le gouvernement à revoir ses positions sur cette question. Plus de deux ans et demi après l'implantation de cette réforme, la coalition continue sa lutte en planifiant des actions contre le gouvernement. La coalition avait aussi planifié pour objectif de faire de la réforme canadienne de l'assurance-emploi un enjeu électoral lors des élections fédérales canadiennes de 2015 (FTQ, 2014), ce qu'elle est parvenue à faire²¹.

Le recours aux coalitions par une organisation syndicale constitue une stratégie de renouveau syndical. En effet, les organisations syndicales peuvent se servir des coalitions afin de combler le manque de ressources accessibles à l'interne ou bien pour poursuivre des objectifs plus larges que la régulation des milieux de travail de leurs membres (Frege et al., 2004). Dans ce cas, la coalition permet aux organisations syndicales de sortir du cadre d'intervention traditionnel (Haiven, 2006), exclusif au milieu de travail immédiat, pour s'investir davantage dans les enjeux plus larges touchant l'ensemble de la société (Buttigieg et al., 2009). Levi et

²⁰ Coalition *Pour que le Québec ait meilleure mine!* (2014), page consultée le 14 mai 2014, www.quebecmeilleuremine.org.

²¹ Au cours de la campagne électorale fédérale de l'automne 2015, le nouveau premier ministre du Canada Justin Trudeau s'est engagé à revoir la réforme canadienne de l'assurance-emploi instaurée par le gouvernement conservateur précédent de Stephan Harper (Bourgault-Côté, 2015).

Gillian (2006) précisent qu'une variété d'acteurs peuvent avoir recours aux coalitions, et ce, pour différentes raisons. Alors, la structure et le mode de fonctionnement seront propres à chacune des coalitions. Les caractéristiques des coalitions varieront sous plusieurs aspects (Frege et al., 2004). Le choix des coalitions utilisées par une organisation syndicale dépendrait des choix stratégiques et des besoins que les organisations syndicales cherchent à combler. De plus, la possibilité pour une organisation syndicale d'accentuer sa capacité organisationnelle et de renouveler ses moyens d'action varierait selon le type de coalition dans laquelle elle s'engage (Tattersall, 2006). C'est pourquoi les chercheurs ont utilisé une variété de dimensions afin d'analyser et de classer les formes de coalitions alliant des organisations syndicales avec d'autres organisations. Au-delà des caractéristiques déjà évoquées, plusieurs autres dimensions (ex. : durée, niveaux, etc.) d'analyse se retrouvent dans la littérature (Tattersall, 2006).

Plusieurs facteurs peuvent encourager les organisations syndicales à prendre part à une coalition impliquant des organisations non syndicales. Cette décision est souvent influencée par les enjeux auxquels les organisations syndicales sont confrontées et les opportunités d'action qui se présentent à elles (Tarrow, 2005). Le contexte national dans lequel se trouve l'organisation syndicale est une dimension importante à considérer dans la formation d'une coalition. En effet, les opportunités de changement que les coalitions peuvent offrir aux organisations syndicales varient selon les caractéristiques de la société civile et la structure de l'État où l'organisation se situe (Frege et al., 2004). Ces contextes nationaux ou locaux peuvent, selon des degrés variables, créer des opportunités favorables à la formation de coalitions : un État intolérant à la présence syndicale, où les partis politiques sont distants des mouvements syndicaux, pourrait pousser les organisations syndicales à vouloir s'affilier à des groupes capables d'influencer le milieu politique afin que leurs revendications soient entendues (Tattersall, 2010). D'autres facteurs comme l'instabilité politique, la mise en place de réformes gouvernementales, l'implantation d'une nouvelle industrie ou des questions

propres au secteur industriel²² sont tous des éléments qui peuvent amener différents acteurs sociaux à s'unir et à se coaliser. Toutefois, un contexte et des facteurs nationaux formant une conjoncture favorable à la création des coalitions, n'assureraient pas ses possibilités d'action et ses chances de réussite. Les enseignements de Tattersall (2010) soulignent que les choix et les actions stratégiques des dirigeants des coalitions auront un impact certain sur le succès des coalitions. Ces dirigeants doivent donc être en mesure de prendre les décisions au moment opportun pour optimiser les chances de succès de la coalition. Nous y reviendrons ultérieurement.

Sur le plan d'analyse, la durée de la relation représente une dimension importante dans l'analyse des coalitions. Certains auteurs (Levi et Murphy, 2006; Tattersall, 2006) estiment que la durée d'une coalition serait proportionnelle au niveau d'engagement des parties : plus la durée de la relation de coalition est courte, plus le niveau d'engagement sera faible. À l'inverse, une relation de longue durée est appuyée sur une structure formelle et fondée sur le partage d'intérêts communs, plus l'engagement sera profond entre les parties.

La littérature sur les coalitions fait effectivement ressortir certains questionnements quant à la viabilité à long terme des coalitions (Dibben et Nadin, 2011) étant donné que les coalitions s'inscrivent rarement dans la durée. Cette difficulté à assurer une stabilité relationnelle pourrait entre autres venir du fait que les organisations qui s'engagent dans ce genre de stratégie courent un certain risque (ex. : perte d'autonomie décisionnelle) (Tarrow, 2005). Le niveau d'engagement nécessaire, l'incapacité à créer une identité commune et un sentiment d'appartenance dans la coalition ou une structure déficiente pourraient nuire à la durée de la coalition. En effet, les organisations peuvent être appelées à déployer beaucoup de ressources, non seulement pour créer la coalition, mais aussi pour la maintenir active (Tarrow, 2005). Ce déploiement de ressources et l'implication active peuvent se trouver à être inégaux entre les organisations membres de la coalition. Aussi, il peut être difficile de maintenir une relation de coopération entre des organisations ne partageant pas les mêmes valeurs. Finalement, la

²² Les pratiques d'une industrie peuvent favoriser la formation de coalitions : la coalition *Pour que le Québec ait meilleure mine !* a été formée en raison des pratiques et de la structure du développement de l'industrie minière qui iraient à l'encontre de la protection de l'environnement et de la qualité de vie des citoyens (Coalition Pour que le Québec ait meilleure mine !, 2014), page consultée le 14 mai 2014, www.quebecmeilleuremine.org.

motivation à prendre part à une coalition pourrait s'effriter rapidement à la suite d'un changement de contexte qui viendrait remettre en question la pertinence d'une organisation à s'engager dans une coalition. C'est pourquoi un nombre important de coalitions tendrait à se former pour une courte durée, autour d'enjeux très précis (Tarrow, 2005).

Les coalitions de courte durée, comme la coalition d'évènement ou la relation ad hoc, sont particulièrement utilisées dans le cadre d'un évènement précis (Tattersall, 2006). Ce type de coalition peut servir à obtenir de l'appui sous différentes formes : financière, lobby ou participation à des actions concertées. Ces collaborations ne demandent pas aux parties de s'engager dans des objectifs communs en dehors de l'évènement visé (Levi et Murphy, 2006). Pour leur part, les coalitions de longue durée sont construites sur une structure décisionnelle bien établie, et où l'ensemble des organisations impliquées est inclus dans le processus décisionnel (Tattersall, 2006). Ce type de coalition intervient particulièrement sur des enjeux sociaux plus larges. Cet engagement à long terme se caractérise par des relations de confiance et le partage d'objectifs communs entre les parties (Levi et Murphy, 2006).

Levi et Murphy (2006) croient que pour contribuer à la longévité et à la durabilité d'une coalition, la création d'un lien de confiance serait nécessaire. Ce lien serait consolidé entre les organisations de la coalition par une implication sérieuse dans celle-ci et par le respect des engagements qui auront été pris auprès des organisations impliquées. Finalement, la communication et la capacité des organisations à gérer les différences organisationnelles, provenant tant de la culture, de l'idéologie ou des objectifs propres à chacune d'elles, seraient primordiales pour résoudre les conflits qui pourraient survenir à l'intérieur de la coalition (Levi et Murphy, 2006).

Tattersall (2010) évalue le succès d'une coalition sur la base de deux indicateurs : 1) l'accroissement de la capacité organisationnelle et 2) le changement social généré. L'accroissement de la capacité organisationnelle se mesure par l'observation d'éléments comme : l'émergence de nouveaux dirigeants capables de guider l'organisation dans ses actions, le développement des connaissances et d'idéaux politiques de ses membres et le développement d'une meilleure capacité de l'organisation à tenir des actions politiques

(Tattersall, 2010). Le changement social surviendrait au moment où une coalition parvient à obtenir un résultat précis en lien avec ses actions entreprises. Par exemple, réussir à forcer un employeur ou l'État à prendre des décisions favorables aux revendications de la coalition, mais aussi lorsque la coalition est capable d'influencer l'environnement politique dans son ensemble et d'être le catalyseur des luttes sociales à venir. Finalement, la stabilité des liens qui unissent les organisations membres de la coalition est une variable importante sur la mesure du succès de la coalition.

1.6 LE RENOUVEAU SYNDICAL PAR LA VOIE DES COALITIONS HÉTÉROGÈNES

Dans la partie 1 de ce mémoire, nous avons vu que le syndicalisme faisait face à une crise provenant de défis situés aux niveaux économique, politique et social. Ces défis viennent nuire à la capacité des organisations syndicales de représenter leurs travailleurs. Pour cette raison, ils forcent les organisations syndicales à revoir leurs actions pour pallier cette situation. À la lumière de cette crise, des actions ont été entreprises par les organisations syndicales pour contrer les défis externes et internes auxquels elles sont confrontées. Par exemple, au niveau économique, les organisations syndicales sont parvenues, en faisant converger leurs actions avec des organisations non syndicales, à contrer des projets comme la ZLEA. Au niveau politique, les organisations syndicales ont élargi leurs actions en s'impliquant dans le mouvement étudiant québécois du printemps 2012 et en formant la *Coalition québécoise contre la réforme de l'assurance-emploi* au Canada. Finalement, au niveau social, des efforts ont été faits pour syndiquer des travailleurs précaires du secteur des services qui auparavant avaient été délaissés par les organisations syndicales. Pour répondre à ces défis, les coalitions représentent une stratégie qui peut s'avérer pertinente et utile pour permettre aux organisations syndicales d'assurer la représentation de leurs membres sur les lieux de travail et leur qualité de vie en dehors du travail.

C'est pourquoi dans cette étude nous porterons une attention particulière sur les coalitions comme stratégie de renouveau syndical. Pour ce faire, nous étudierons le cas d'une organisation syndicale des Philippines. De plus, nous porterons plus précisément notre

attention sur les coalitions hétérogènes, c'est-à-dire les coalitions formées par des organisations syndicales et non syndicales. Nous chercherons à mieux comprendre comment l'identité et la capacité organisationnelle influencent le choix d'une organisation syndicale de se coaliser. Ainsi, nous répondrons dans ce mémoire à la question suivante : comment l'identité et la capacité organisationnelle influencent-elles le choix d'une organisation syndicale de se coaliser ?

CHAPITRE 2 : REVUE DES ÉCRITS THÉORIQUES

Les différents niveaux de la crise du syndicalisme abordés dans la section précédente nous permettent de faire ressortir certaines dimensions importantes dans l'analyse des coalitions, dont l'identité et la capacité organisationnelle. Nous entamerons ce chapitre par la présentation des dimensions de l'identité et de la capacité organisationnelle. Par la suite, nous ferons la revue des écrits théoriques de la dimension de l'identité suivie par la revue des écrits concernant la capacité organisationnelle. Finalement, nous exposerons en quoi l'identité et la capacité organisationnelle peuvent contribuer au renouveau syndical.

Pour que celles-ci puissent émerger, les organisations impliquées doivent d'abord partager une ou des préoccupations autour desquelles elles pourront élaborer un agenda commun. Notre première dimension étudiée sera donc l'identité. Or, nous l'avons vu, les milieux de travail se sont transformés au cours des dernières décennies : la main-d'œuvre représentée par les organisations syndicales s'est diversifiée (Hyman, 2002), les secteurs d'activité traditionnels (ex. : manufacturier) sont en déclin, de nouveaux secteurs d'activité (ex. : services) sont en pleine expansion (ex. : commerce du détail) (Parker, 2008), ce qui favorise au même moment la création d'emplois non syndiqués (Bernier et al., 2003). Ces changements rendent les milieux de travail beaucoup plus hétérogènes qu'auparavant, ce qui demande aux organisations syndicales de construire la solidarité à partir de nouvelles bases. Les regroupements de travailleurs se font maintenant autour d'une identité commune (ex. : classe sociale), et non en fonction d'un métier ou d'un lieu de travail comme auparavant (Tattersall, 2010). Dans ces circonstances, les organisations syndicales et les organisations civiles ou communautaires n'ont d'autres choix que de faire converger leurs intérêts au moment de se réunir au sein de coalitions (Tattersall, 2010).

Tattersall (2006, 2010) souligne que les objectifs recherchés et les décisions stratégiques des dirigeants auront un impact sur le succès des coalitions, leur efficacité et leur type. Il s'agit de la capacité organisationnelle. Cette deuxième dimension d'analyse nous permettra de mieux comprendre en quoi cette lecture stratégique de l'environnement (intérieur et extérieur) d'une

organisation influence la décision d'une organisation syndicale de participer à une coalition et de le faire plus ou moins intensément. De plus, nous cherchons à mieux saisir en quoi la capacité organisationnelle peut permettre à l'organisation syndicale participant de s'adapter aux difficultés engendrées par la crise du syndicalisme par la voie des coalitions.

2.1 L'IDENTITÉ (VI-1) : PREMIÈRE SOURCE DU RENOUVEAU SYNDICAL

Un grand nombre d'écrits en relations industrielles (Dufour et Hege, 2010; Dufour-Poirier et Hennebert, 2015; Hyman, 1994) avancent que le syndicalisme trouve son fondement dans le partage d'intérêts et d'objectifs par les salariés. Dans le cas des coalitions, l'identification d'intérêts communs aux salariés ne garantirait pas à elle seule la collaboration entre différents groupes. Un processus d'identification collectif doit avoir lieu : c'est ainsi qu'il serait possible d'amener les groupes à collaborer entre eux par l'élaboration d'un agenda commun formé autour d'intérêts partagés : c'est ce que Tattersall (2010) appelle le « common concern ». Bien qu'historiquement les travailleurs se soient toujours regroupés autour d'intérêts et d'identité communs, les milieux de travail d'aujourd'hui sont composés de groupes de travailleurs beaucoup plus hétérogènes qu'auparavant (Hyman, 2002; Lévesque et Murray, 2010), la création d'identités collectives devient alors inévitable (Peetz, 2010) pour rallier tous les travailleurs autour d'intérêt convergents. Un groupe de travailleurs trouverait son identité dans un processus de discussions et de débats à l'intérieur duquel il arrive à hiérarchiser ses intérêts. Dufour et Hege (2010) croient que ce processus permet de construire un projet collectif à partir des intérêts de départ. Le caractère individuel des intérêts ferait alors place à une identité collective par le biais de laquelle chaque individu ou un groupe d'individus pourraient s'identifier et se reconnaître. La création de liens d'appartenance nécessiterait un important travail de négociation en amont dans lequel les groupes doivent arriver à faire converger des identités parfois opposées (Dufour et Goyer, 2009). C'est ainsi qu'ils parviendraient à arrimer leurs revendications et leurs luttes autour d'une nouvelle identité, mais aussi à déterminer les actions prioritaires, à entreprendre (Dufour et Goyer, 2009), notamment face à des alliés non traditionnels, au sein des coalitions.

Ce concept d'identité serait ainsi relationnel : l'identité se construirait selon les échanges entre les individus ou les groupes (Yerochewski, 2010). L'identité pourrait être créée ou transformée de différentes façons, notamment par l'éducation, la mise en place d'objectifs et de normes communes, l'intensification des liens relationnels entre les groupes, etc. (Greer et Hauptmeier, 2012) : les identités collectives seraient ainsi en constante évolution et appelées à se transformer et à évoluer. Concrètement, une même organisation syndicale dans un milieu donné pourrait développer une identité différente selon les organisations avec lesquelles elle entretient des liens dans des coalitions. Ainsi, en élargissant son réseau et en entrant en relation avec des organisations ayant des objectifs et des préoccupations différents de ceux de ses alliés traditionnels (ex. : organisation non syndicale), une organisation syndicale pourrait se transformer de l'intérieur et encourager le renouveau de ses pratiques : constituer une coalition avec des organisations avec lesquelles elle n'aurait habituellement pas entretenu de relation en est un exemple.

L'identité collective réfère au lien cognitif, émotionnel ou moral d'un individu avec une collectivité (Polletta et Jasper, 2001). L'identité est le cadre de référence par le biais duquel un groupe de travailleurs se reconnaît, oriente son comportement collectif et élabore son agenda (Hyman, 1997; Peetz, 2010; Tattersall, 2010). Le lien d'appartenance entre différents groupes peut se construire autour de caractéristiques propres aux membres comme le sexe, la race, l'ethnie, l'orientation sexuelle, un milieu de travail, une industrie ou un lieu géographique (Fine, 2005; Tattersall, 2010) : cette situation prévalait auparavant dans les organisations syndicales. Comme mentionné plus tôt, l'action syndicale nord-américaine s'est développée principalement dans l'industrie manufacturière (Giles et Murray, 1996). Les organisations syndicales étaient alors principalement composées de travailleurs de métiers, masculins et blancs, occupant des emplois à temps plein (Hyman, 2002). Toutefois, l'aspect des identités nous intéressant ici renvoie à la formation d'identité à un niveau plus macro, d'ordre sociétal, c'est-à-dire entre des groupes provenant de différents milieux (ex. : milieu travail, communauté ethnique, etc.), ne partageant pas nécessairement les mêmes intérêts, puisque la constitution de coalitions, pour être efficace, exige de construire des identités allant au-delà du milieu de travail (Tattersall, 2010). Ainsi, la nature de l'identité sociétale d'une organisation syndicale influencerait sa capacité auprès d'autres travailleurs, groupes ou individus.

Dans cette lignée, les travaux d'auteurs classiques comme Marx et Engels mettent en relief la création d'identités au niveau sociétal. Ces travaux sont pertinents à l'étude des coalitions dans la mesure où ils donnent une explication large à la création d'identités outrepassant les milieux de travail. Or, dans cette approche, le rôle politique des organisations syndicales dépasse la représentation d'intérêts corporatistes au sein d'un établissement spécifique pour chercher à s'étendre à l'ensemble des travailleurs dans une optique de meilleure distribution des richesses et d'accès à des services (Marx et Engels, 1998 [1848]).

L'action collective chez Marx et Engels (1848) passerait donc, en premier lieu, par la *conscience de classe*. Le *Manifeste du Parti communiste* de 1848 met en lumière comment la *conscience de classe* peut déclencher ce type de changement social, au niveau sociétal. Tout d'abord, la société industrielle en plein essor à cette époque aurait donné lieu à l'apparition de deux classes sociales distinctes : la bourgeoisie, composée de capitalistes qui se sont appropriés les moyens de production, la propriété et le capital, et le prolétariat. Cette appropriation du travail donne aux capitalistes non seulement un pouvoir sur la production, mais un pouvoir sur le contrôle de l'État (Robinson et Kelley, 1979). Le prolétariat se compose, pour sa part, de la nouvelle force de travail, les ouvriers. Les ouvriers entrent alors dans une relation de dominants-dominés dans laquelle ils sont « opprimés » par les capitalistes qui, en plus de détenir les moyens et le contrôle de la production, ont main mise sur les pouvoirs de l'État, c'est-à-dire qu'ils ont le pouvoir d'influencer les décisions des représentants de l'État pour que celles-ci répondent à leurs intérêts.

Après avoir été dépouillés de leurs moyens de production, les ouvriers n'ont d'autres choix que d'œuvrer dans des complexes industriels regroupant les moyens de production appartenant aux capitalistes et de se plier aux règles de la production à la chaîne par le biais desquelles le travail est séparé en tâches spécifiques, la machine déterminant le rythme de travail de l'ouvrier. L'aliénation du travail, c'est-à-dire l'échange de la force du travail contre un salaire, caractérise cette relation où l'ouvrier ne travaille plus en fonction de ses intérêts, mais plutôt en vue d'obtenir les moyens financiers nécessaires à sa survie (Marx, 2007 [1844]; Marx et Engels, 1972). L'ouvrier ne représente qu'une partie de la chaîne de production visant à la création de richesse pour le compte des détenteurs des moyens de production. Soumises à la

concurrence et au marché, les conditions des ouvriers sont instables et les avancées technologiques rendent les emplois précaires (Marx et Engels, 1998 [1848]). Bien que ces écrits datent de la première moitié du 19^e siècle, les conditions des travailleurs décrites ci-haut s'avèrent encore d'actualité. En effet, comme nous l'avons démontré dans la section précédente, la richesse provenant de la production profite toujours à une minorité : au Québec, seulement 1 % de la population détient 12 % de la richesse produite dans la province (Lauzon et al., 2013). De son côté, la mondialisation de l'économie favorise un accroissement de la concurrence (Michalet, 2004) (ex. : accords internationaux de libre-échange, délocalisations, etc.) et l'apparition de nouvelles technologies (Dufour et al., 2010) contribuant à la précarisation de l'emploi : l'automatisation de l'enregistrement des bagages à l'aéroport Montréal-Trudeau en est une illustration (Fortin-Gauthier, 2014).

Dans cette perspective, seule la conscience de classe pourrait permettre aux prolétaires de changer les choses (Marx et Engels, 1998 [1848]) de manière à permettre aux prolétaires de connaître leurs intérêts propres et leurs besoins, tout en comprenant la situation de domination dans laquelle ils se trouvent. Par cette prise de conscience globale, ils saisiraient mieux que leurs conditions de travail et de vie ne sont pas seulement fonction de leur lieu de travail, mais qu'elles dépendent du fondement même de la structure sociale. Dans cette logique, la défense des intérêts des travailleurs par une organisation syndicale ne se ferait plus seulement au niveau d'une entreprise ou d'un métier, mais s'étendrait à toute la classe prolétaire, à l'échelle nationale et internationale. Ce conflit, au fondement même de la structure et du fonctionnement de la société, oppose le prolétariat à la classe dominante. Cette lutte de classes n'a pas simplement l'intention d'améliorer ces conditions ou d'apporter des réformes : elle aurait pour objectif de renverser la classe dominante. Suite à la conquête du pouvoir, une révolution radicale serait mise en place et dans laquelle une nouvelle structure sociale serait construite en fonction des intérêts de la classe ouvrière²³ (Marx et Engels, 1998 [1848]).

²³ Le terme communisme a été couramment utilisé pour définir un système de production économique. Toutefois, Marx et Engels définissent le communisme comme étant le processus de prise de conscience de classes, de lutte de classes et de révolution menant à la suppression du fonctionnement social mené par la bourgeoisie capitaliste détentrice des moyens de production (Marx et Engels, 1968 [1845]).

Si l'on revient à notre objet, l'approche marxiste pourrait entrer dans la logique d'une coalition « intégrative », c'est-à-dire une coalition à l'intérieur de laquelle une organisation syndicale intégrerait pleinement les intérêts et les objectifs de ses alliés (Frege et al., 2004) et l'action communiste (Marx et Engels, 1998 [1848]) prônée par cette approche, desservirait l'une des deux finalités recherchées par les coalitions (Buttigieg et al., 2009; Tattersall, 2010) : soit l'obtention de transformations extraorganisationnelles axées sur le changement politique.

Le concept de conscience de classe, toujours par rapport à notre objet, nous permet dès lors de relever trois pôles importants derrière la création d'une identité commune. Tout d'abord, 1) la *classe ouvrière* ou le *prolétariat* permet de s'identifier soi-même, en tant qu'individu ou travailleur, auprès de l'ensemble des travailleurs se trouvant dans une situation comparable ou similaire à la sienne ; 2) *la lutte de classes* met en relief des intérêts conscients ou inconscients, opposés et irréconciliables : ce conflit met forcément en cause des opposants (Robinson et Kelley, 1979). Une fois scindés par le principe d'altérité, les ouvriers de la classe prolétaire se retrouvent donc tous à lutter contre le même opposant, soit la bourgeoisie et à l'inverse la bourgeoisie lutte contre eux ; finalement, 3) *la révolution* représente l'enjeu précis autour duquel se fait ce regroupement, le renversement de l'ordre établi par la prise du pouvoir et la mise en place d'un nouvel ordre social. L'identification de ces pôles nous permet de mieux comprendre comment et autour de quels éléments une identité collective peut se construire au sein d'une coalition composée d'organisations syndicales et non syndicales.

Ces auteurs ont inspiré les suivants dans l'élaboration de leurs travaux, dont notamment Touraine (1966). Son concept de *conscience ouvrière* emprunte toutefois une tangente moins radicale dans la création de l'action collective et de ses objectifs. En voici le pourquoi. Pour Touraine (1966), le travailleur doit être perçu comme un élément d'une société et d'un système économique dont la liberté est historiquement compromise par l'aliénation du travail, au travail²⁴. Le travailleur se définit dans un rôle précis au sein de la société et du système économique : il se situe dans un rôle de force de production par rapport au produit créé. Cette

²⁴ Dans la pensée de Touraine (1966), le concept d'*aliénation* d'inspiration marxiste renvoie à l'absence de liberté dans le travail de l'ouvrier suite à la dépossession des moyens de production et du travail survenue lors du développement industriel.

position empêche les travailleurs d'agir en fonction de leurs intérêts et de leurs besoins, car ils se doivent d'effectuer leur travail selon des procédures, des méthodes, des exigences et un contrôle exercé par leurs supérieurs immédiats (ou non). Cette situation bénéficiant davantage à une minorité crée un mécontentement chez les ouvriers. À partir de ce constat, l'action collective ne pourrait se mettre en mouvement qu'au moment où les travailleurs reconnaissent leur position et leur classe sociale et qu'ils entreprennent des actions au niveau sociétal suite au développement de la *conscience ouvrière*.

Toutefois, contrairement à la pensée marxiste²⁵, le conflit chez Touraine n'est pas au fondement des relations de travail et du fonctionnement de la société en général : une organisation peut se retrouver dans une situation conflictuelle sans que l'ensemble de la classe ouvrière ne soit affecté par ce conflit et n'entre dans une lutte de classes. C'est pourquoi les actions et le fondement des revendications entreprises par la prise de conscience de la classe ouvrière peuvent être variés. La prise de connaissance d'un conflit n'amène pas nécessairement la remise en question de l'ordre social établi, mais cherche plutôt à faire reconnaître la valeur de la contribution sociale de la classe ouvrière en elle-même, tout en lui permettant d'intégrer ses intérêts dans le travail et d'accroître sa contribution au bon fonctionnement de la société. De cette façon, il est admis que les travailleurs peuvent retrouver une liberté dans le travail et un contrôle sur la production et son produit de manière à ne plus être insatisfaits de leur situation face à leurs supérieurs immédiats.

Cette liberté vient aussi de la « politisation » de l'ouvrier qui lui permet d'intervenir sur l'organisation du travail et d'exprimer des alternatives au fonctionnement social, bonifiant sa contribution à l'amélioration de la société. La *conscience ouvrière* peut émerger sous plusieurs formes en fonction de la variété des combinaisons possibles entre 3 principes, rappelant les pôles de Marx et Engels²⁶, soit : 1) l'*identité*, 2) l'*opposition* et 3) la *totalité*.

²⁵ La pensée marxiste (Marx et Engels, 1998 [1848]) voit le conflit comme un élément inhérent aux relations de travail dû aux intérêts divergents et irréconciliables entre les classes ouvrière et bourgeoise (Robinson et Kelley, 1979). Ce conflit est le fondement même du fonctionnement social. La prise de conscience de classe vise, de son côté, le renversement de l'ordre social établi.

²⁶ Rappelons-le, dans le concept *conscience de classe* de Marx et Engels (1848), les trois pôles permettant la création d'une identité commune sont : la classe sociale, la lutte de classes et la révolution.

- 1) *L'identité* : correspond à la définition de l'identification à un groupe d'appartenance, à sa contribution collective et à sa fonction sociale. Par ce principe, un groupe fondera ses revendications, ce qui aura pour effet d'orienter son action collective.

Dans le cas précis des coalitions, l'identité renvoie à qui participe ou non à la coalition : le *Nous*. L'élaboration de revendications communes et le cadrage²⁷ de l'action collective en résultant se feront en fonction de ce *Nous*.

- 2) *L'opposition* : fait référence aux groupes antagonistes qui semblent priver les travailleurs de leur liberté par l'imposition d'obstacles, de contraintes à respecter, ce qui empêche ces derniers d'avoir le plein contrôle sur leur prestation de travail. Cette opposition favorise la montée d'un mécontentement et d'un sentiment d'hostilité du groupe dominé (les travailleurs) vis-à-vis de ceux étant perçus comme les « oppresseurs », partie prenante d'un système socio-économique qui empêche les premiers d'exercer un contrôle sur le travail et son exécution.

Les opposants aux coalitions, le *Eux*, peuvent être variés (ex. : entreprises, institutions, gouvernements, etc.). Dans le cas nous intéressant, les actions et les revendications de la coalition seront potentiellement portées contre ses opposants afin d'obtenir des réponses favorables à ses revendications.

- 3) *La totalité* : définit le champ social global à l'intérieur duquel le conflit et les enjeux se constituent, autour des principes d'identité et d'opposition. La totalité fait référence au contexte (culturel, social et historique) dans lequel le conflit prend forme et où l'action collective pourra être déployée. Ainsi, le contexte dans lequel des organisations forment une coalition influencera la relation entre les principes d'identité et d'opposition.

²⁷ Le *cadrage* se rapporte à une aptitude stratégique qui représente la capacité d'un syndicat à constituer un agenda proactif en fonction de la position qu'il perçoit occuper dans son environnement (Lévesque et Murray, 2010).

L'action collective émergeant de la *conscience ouvrière* est susceptible de se transformer et d'évoluer en fonction de variations constantes entre les principes d'*identité*, d'*opposition* et de *totalité*. Aussi, l'évolution du travail industriel transforme la relation du triptyque qui forme la conscience ouvrière, ce qui amène une constante redéfinition de l'action collective (Touraine, 1966). Cette évolution et le caractère dynamique de l'identité risquent alors à leur tour de transformer la nature des relations entretenues au sein d'une coalition. Les coalitions sont ainsi susceptibles de se transformer et d'évoluer au gré de la transformation des identités et des relations qui en découlent.

En parallèle, Hyman (1997) propose un modèle conceptuel à trois pôles (*marché*, *classe* et *société*) permettant d'expliquer la construction des identités syndicales. Ces trois pôles représentent de grands archétypes²⁸ orientant l'action collective et syndicale. Ils proviendraient des différentes perceptions de la réalité dans laquelle les organisations syndicales se trouvent, mais aussi des visions et des croyances de leurs membres. C'est la relation entre ces trois éléments qui orientera l'action collective et syndicale vers l'un des trois pôles : *marché*, *classe* ou *société*.

- 1) *Marché* : l'action collective et syndicale est axée vers l'amélioration de la situation salariale et des conditions des membres par la négociation collective. Cette orientation exclut l'intervention syndicale au niveau politique et se limite à la représentation d'intérêts professionnels (ex. : modèle de syndicalisme d'affaires²⁹).

Une telle organisation syndicale participerait à une coalition dans l'unique objectif de répondre à ses objectifs organisationnels (ex. : obtenir une augmentation salariale pour ses membres). Sa motivation à participer à une coalition varierait en fonction des avantages corporatistes possibles à tirer de cette coopération (ex. : recherche d'appuis moraux ou financiers) (Tattersall, 2006).

²⁸ Les archétypes de Hyman (1997) *marché*, *classe* et *société* expliquent la construction d'une identité syndicale qui est en réalité un phénomène complexe : elle peut être influencée par plus d'un pôle à la fois.

²⁹ Le *syndicalisme d'affaires* est un archétype qui réfère à un syndicalisme où la défense des intérêts économiques et des avantages sociaux est exclusive à celle de ses membres et où aucune intervention n'est portée sur des enjeux sociaux, économiques ou politiques qui sont susceptibles d'affecter les travailleurs à l'extérieur de leur milieu de travail (Kumar et Murray, 2005).

- 2) *Société* : l'action collective et syndicale est façonnée en fonction d'une intégration à la collectivité, plus largement, à la société. Les actions syndicales priorisent avant tout l'avancement général de la société et du bien-être collectif. Les organisations syndicales se veulent alors les représentants d'intérêts collectifs partagés par l'ensemble de la population au sein d'une société.

Dans ce cas, une organisation syndicale élargira son discours et ses actions au-delà du milieu de travail où œuvrent ses membres pour porter un intérêt aux enjeux de la société où il s'insère. L'organisation syndicale pourrait alors adjoindre ses revendications à des enjeux plus larges (ex. : écologiques, sociaux, etc.) du moment qu'ils représentent des intérêts collectifs permettant des avancées sociales (ex. : campagne *Notre Walmart*³⁰ au Québec) (Messier, 2013).

- 3) *Classe* : l'action collective et syndicale se construit en opposition au pouvoir capitaliste. Ce type de syndicalisme propulsé par des mouvements de la gauche radicale, voire révolutionnaire et communiste, prônant le militantisme et l'action politique pour faire valoir les intérêts de la classe dominée dans un contexte de lutte de classes.

Ainsi, les organisations syndicales se joindront à des organisations politiques ou civiles militantes pour améliorer les conditions de vie des travailleurs dans un contexte de lutte de classes dans l'objectif de renverser le pouvoir établi (ex. : implication de la branche montréalaise du Syndicat industriel des travailleuses et travailleurs dans certaines actions de la Convergence des luttes anticapitalistes Montréal)³¹.

L'identité syndicale viendrait définir et orienter la nature de l'action collective entreprise par une organisation syndicale. Les conditions des membres et l'action collective passée

³⁰ *Notre Walmart* est une campagne, menée au Québec par le Syndicat des travailleurs et des travailleuses unis de l'alimentation et du commerce – section locale 500 (TUAC 500), dans laquelle le syndicat offre un appui financier et organisationnel pour aider les travailleurs des magasins Walmart du Québec à constituer des organisations locales de travailleurs (non syndiqués) afin de défendre leurs droits auprès de leur employeur (Messier, 2013).

³¹ Discussion informelle avec un membre de la branche montréalaise du SITT-IWW tenue le 5 novembre 2014.

influenceraient l'orientation syndicale vers l'un de ces trois pôles. Toutefois, des changements contextuels, comme l'érosion du pouvoir de négociation ou des conditions des travailleurs, peuvent inciter une réorientation vers un autre pôle, soulignant d'autant plus le caractère dynamique des identités syndicales.

Dans ses différents écrits, Hyman (2002) voit donc la construction d'identités syndicales comme source de l'action collective, mais plus encore, comme la réponse de l'organisation syndicale aux questions suivantes : « le *Qui*, le *Quoi* et le *Comment* ». C'est de cette façon que l'organisation syndicale forgerait les orientations guidant ses actions en définissant :

- 1) Le *Qui* : le groupe ciblé par la représentation et l'action syndicales (ex. : le noyau principal de l'emploi, les emplois périphériques, les travailleurs spécialisés ou les sans-emploi, selon le cas) rappelant le principe d'identité de Touraine (1966) ou le *Nous*.
- 2) Le *Quoi* : les différents intérêts défendus par l'organisation syndicale (ex. : les conditions de travail, la sécurité d'emploi, les protections législatives du travail et des travailleurs, la justice sociale, la protection de l'environnement ou le soutien aux communautés locales, etc.).
- 3) Le *Comment* : les moyens utilisés par l'organisation syndicale pour défendre les intérêts des groupes qu'il aura ciblés et la forme que prendra l'action collective (ex. : la mobilisation, etc.).

Ces représentations de l'identité syndicale de Hyman (1997, 2002) rappellent les travaux de grands auteurs classiques comme Touraine (1966) et Marx et Engels (1848). Ces auteurs donnent une explication large à la création d'identités collectives (d'ordre sociétal) dans lesquelles le rôle d'une organisation syndicale dépasserait forcément celui de la représentation de travailleurs au sein d'un établissement spécifique.

Pour synthétiser le tout, nous venons de voir que l'action collective au sein des coalitions, hétérogènes notamment, débute par un processus de création identitaire souvent élargie, c'est-

à-dire qui dépasse les identités potentiellement corporatistes d'une organisation syndicale pour entrer en alliance avec des alliés non traditionnels. Hyman (1997, 2002) explique le processus d'orientation de l'action collective et syndicale par les réponses données par les organisations syndicales aux questions du *Qui*, du *Quoi* et du *Comment*, mais aussi par l'orientation, guidée par la perception de la réalité de l'organisation, les visions et les croyances de leurs membres, qu'ils prendront vers l'un des trois archétypes soit : le *marché*, la *classe* ou la *société*. Touraine (1966), ainsi que Marx et Engels (1848) empruntent une voie plus élargie (d'ordre sociétal) pour expliquer l'action collective des travailleurs. Touraine (1966) avance que l'action collective et sa variété s'expliquent par le conflit créé par l'absence de liberté dans le travail et la conscience ouvrière des travailleurs émergeant de l'amalgame de l'identité, de l'opposition et de la totalité. Marx et Engels (1848) voient plutôt l'identité se créer par la conscience de classe permettant aux travailleurs de prendre conscience de leur état de domination : ils entament ainsi une lutte de classes pour réaliser une révolution ayant pour but de renverser l'ordre établi. À la lumière de ces écrits, la production d'identités semble jouer un rôle déterminant dans la création de l'action collective, dans le cas nous intéressant, les coalitions hétérogènes. Les identités élargies nous permettront de mieux comprendre comment les organisations syndicales arrivent à dépasser leurs identités et leurs présupposés de départ pour se regrouper sous forme de coalitions avec des organisations ayant des intérêts potentiellement divergents des leurs.

En somme, les organisations syndicales se formeraient et développeraient leurs répertoires d'action sur la base de leurs identités collectives. Plusieurs auteurs (Dufour et Hege, 2010; Dufour-Poirier et Hennebert, 2015; Hyman, 2002) identifient l'identité comme étant non seulement le point central de la formation d'une organisation syndicale, mais aussi comme la source du renouveau de l'action syndicale, à l'exemple des coalitions. Dans un contexte où le marché du travail est en profonde transformation, les coalitions pourraient permettre d'unir les travailleurs autrement qu'en fonction du lieu de travail, mais autour d'intérêts communs et d'identités transcendant les repères traditionnels sur lesquels le syndicalisme s'était basé (ex. : métier, industrie, etc.) (Tattersall, 2010). Par la transformation des identités collectives, les organisations syndicales pourraient revoir autant leur raison d'être que leurs pratiques. Pour y arriver, toutefois, la construction d'un lien identitaire fort au sein même d'une organisation

syndicale s'avèrerait très importante pour que les dirigeants syndicaux puissent être en mesure de renouveler les pratiques de leur organisation. En effet, pour que les dirigeants puissent obtenir la légitimité et l'approbation de leurs membres quant aux stratégies de renouvellement poursuivies, la construction d'un lien où les membres s'identifient à leurs représentants et au groupe semble plus que nécessaire (Dufour et Hege, 2010).

La prochaine section a pour propos de faire état du rôle de la capacité organisationnelle dans le développement de l'action syndicale et son renouvellement à l'intérieur des coalitions.

2.2 LA CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE (VI-2) : DEUXIÈME SOURCE DU RENOUVEAU SYNDICAL

Pour Hyman (2002), la capacité organisationnelle renvoie à la capacité des dirigeants syndicaux d'anticiper et d'agir au-devant des changements contextuels potentiels plutôt que d'être dans une position de réaction, donc d'être proactifs face aux défis posés par les contraintes de contexte, notamment celles évoquées plus tôt. Hyman (2002) ajoute un élément à cette capacité, à savoir que les dirigeants doivent arriver à faire converger les intérêts de leurs membres autour d'un même objectif et d'une même identité pour obtenir la légitimité de représentation du groupe (Dufour et Hege, 2010). Au final, la capacité organisationnelle se mesurerait par l'efficacité des stratégies utilisées (Hyman, 2002), c'est-à-dire, le lien entre les actions prises par les organisations syndicales et l'atteinte des objectifs liés à celles-ci.

Ganz (2000) utilise plutôt l'appellation capacité stratégique. Il la définit comme l'habileté des dirigeants à utiliser leurs expériences et les ressources de pouvoir de l'organisation pour accéder à des informations pertinentes qui leur permettront de reconnaître les opportunités d'action qui surgissent dans leur environnement. Ainsi, sur la base de ces informations, ils arriveront à élaborer des stratégies, à les mettre en place au moment opportun et à diriger leurs actions vers les bonnes cibles afin d'atteindre leurs objectifs. De plus, la capacité stratégique permettrait de combler le manque de ressources d'une organisation, mais aussi d'atteindre ses objectifs par le développement de stratégies ingénieuses et novatrices (Ganz, 2000).

Le pouvoir constitue un élément central de cette capacité susceptible de contribuer à renouveler les répertoires d'action des organisations syndicales. Le pouvoir syndical représente la capacité des organisations syndicales à défendre les intérêts de leurs membres par la régulation du travail et l'avènement de changements sociaux (Lévesque et Murray, 2010). Pour arriver à redorer leur influence au sein des sociétés, les organisations syndicales auraient la possibilité d'utiliser leurs ressources afin de se sortir de leurs répertoires d'action traditionnels et de les renouveler (Dufour et al., 2010). Plusieurs modèles conceptuels existent pour expliquer le pouvoir syndical et ses différentes dimensions (Lévesque et Murray, 2003, 2010; Pocock, 2000). Les écrits font ressortir les principales dimensions du pouvoir syndical, c'est ainsi que pour les fins de cette revue de littérature nous avons choisi de retenir deux dimensions du pouvoir syndical : 1) le leadership et 2) la solidarité interne (Lévesque et Murray, 2003). Pour accéder à de l'information pertinente et à mettre en place des stratégies de renouveau (ex. : coalitions) efficaces, les organisations syndicales devraient, de l'avis de ces auteurs, mobiliser adéquatement les ressources de pouvoir dont ils disposent.

2.2.1 Leadership

Dans l'étude des coalitions hétérogènes, nous nous intéresserons particulièrement à la dimension du leadership qui traduit la capacité des leaders syndicaux à agir à titre 1) d'agents de liaison, 2) capables de cadrer, 3) d'intermédiaire 4) et d'articuler autrement l'action collective. Ces quatre concepts se définissent ainsi :

- 1) Les *agents de liaison* sont des dirigeants syndicaux qui ont la capacité de créer des liens et d'entrer en relation avec des organisations, syndicales ou non, dans le but d'amener ces organisations à coopérer entre elles (Nissen, 2004) ;
- 2) Le *cadrage* se rapporte à une aptitude stratégique qui représente la capacité d'un syndicat à constituer un agenda proactif en fonction de la position qu'il perçoit occuper dans son environnement (Lévesque et Murray, 2010) ;

- 3) L'*intermédiation* renvoie à l'aptitude qui représente la capacité d'un syndicat à faire converger des intérêts divergents vers une identité commune afin de susciter la coopération entre différentes organisations (Lévesque et Murray, 2010) ;
- 4) L'*articulation* renvoie à l'aptitude qui représente la capacité d'un syndicat à articuler et coordonner ses actions dans le temps à des endroits variés, et ce, sur plusieurs niveaux (ex. : local, national, international) (Lévesque et Murray, 2010).

Ces aptitudes (Lévesque et Murray, 2003, 2010) permettraient aux dirigeants de concevoir des stratégies de renouveau syndical novatrices, comme les coalitions hétérogènes, de « vendre » leurs idées à leurs membres, d'impliquer leurs membres dans cette démarche et d'arriver à se réseauter, à plusieurs niveaux (local, national ou international), avec différents partenaires (Dufour et Hege, 2010; Ganz, 2000).

Les dirigeants syndicaux doivent arriver à élaborer des projets novateurs représentant les intérêts des membres. Il leur est alors nécessaire de faire preuve d'ingéniosité et de créativité dans le choix des stratégies de renouveau. Les dirigeants syndicaux ayant milité en dehors du milieu syndical seraient davantage en mesure de cadrer l'action syndicale autrement, d'apporter une vision plus large et de proposer de nouvelles alternatives en matière de renouveau syndical, comme le sont les coalitions (Dixon et Martin, 2012; Voss et Sherman, 2000). La présence de ce type de leaders encouragerait la création de coalitions avec d'autres groupes, le succès et la durabilité de ces coalitions (Frege et al., 2004) : effectivement ces derniers seraient en mesure d'agir à titre d'agents de liaison « brokers » ou de courtiers d'idées entre les groupes (Dixon et Martin, 2012). L'expérience acquise dans les organisations non syndicales permettrait, par exemple, aux agents de liaison de mieux comprendre la réalité des organisations non syndicales avec lesquelles ils entretiennent des liens, de miser sur un réseau de relations en dehors du milieu syndical et sur la crédibilité qu'ils ont à l'intérieur de ces organisations (Dean et Reynolds, 2009). Les agents de liaison permettraient ainsi de développer des liens et de former des coalitions impliquant des organisations avec qui normalement les organisations syndicales n'entretiennent aucune relation. C'est pourquoi le

rôle de ces agents est primordial dans la formation et la coordination de l'action collective sous forme de coalitions (Dufour-Poirier et Hennebert, 2015; Nissen, 2004).

Le répertoire de connaissances et d'expériences antérieures (Ganz, 2000) des dirigeants syndicaux permettrait également un accès à une grande variété de stratégies et d'informations pertinentes. Plus ces dirigeants possèdent des informations et des connaissances sur le milieu de travail dans lequel ils œuvrent, plus ces derniers devraient être en mesure d'agir efficacement sur les problèmes auxquels ils font face. L'information pertinente à laquelle les dirigeants syndicaux ont accès permettrait de reconnaître les opportunités d'actions s'offrant à eux (Dixon et Martin, 2012), d'identifier les cibles vers lesquelles les actions peuvent être engagées et le moment opportun (timing) pour engager ces actions, de manière à augmenter les chances de succès de celles-ci (Ganz, 2000).

L'efficacité des coalitions pourrait varier, par exemple, selon les caractéristiques de l'entreprise ciblée par l'action collective (Dixon et Martin, 2012). Dans ce cas-ci, les opportunités d'actions ou de renouveau des organisations syndicales, telles que la formation de coalitions, seraient influencées dans une entreprise qui présente, par exemple, de l'instabilité organisationnelle ou des alliés à la cause syndicale au sein de la direction.

Le contexte politique (ex. : contestation sociale, période électorale, etc.) constitue un autre élément favorisant potentiellement la création d'alliances extrasyndicales (Dixon et Martin, 2012). La situation économique ou l'agitation sociale créée par certaines décisions politiques faciliteraient la création d'alliances entre des organisations syndicales et des organisations non syndicales (Tattersall, 2010) (ex. : mouvement de contestation étudiant québécois du printemps 2012). D'où la pertinence pour les dirigeants syndicaux de percevoir le moment opportun pour déployer des stratégies de renouveau syndical comme les coalitions. Ils reconnaîtraient alors en quoi et comment les coalitions s'avèrent une stratégie de renouveau efficace pour atteindre leurs objectifs spécifiques. De plus, ils arriveraient à convaincre leurs membres de la pertinence des coalitions comme stratégie de renouveau afin de les mobiliser pleinement dans la coalition, plutôt que de se tourner vers des actions syndicales traditionnelles devenues inefficaces.

Plus encore, il semble primordial que les organisations syndicales aient la capacité d'apprendre des actions menées par le passé et des transformations contextuelles auxquelles elles sont confrontées pour établir de nouvelles stratégies d'action. De cette façon, il leur serait possible d'apporter des améliorations et de réfléchir à de nouvelles opportunités d'agir autrement. Concrètement, si elles parviennent à identifier les erreurs commises par le passé et à utiliser les informations pertinentes dont elles disposent pour explorer les opportunités d'action possibles en matière de renouveau syndical, elles pourraient concevoir des stratégies efficaces sans toutefois répéter les mêmes erreurs. Ainsi, le renouvellement de l'action et des pratiques syndicales sera possible, car les organisations syndicales seront en mesure de se remettre en question et d'agir sur elles-mêmes dans le cadre notamment des coalitions. Toutefois, pour arriver à mettre leur agenda de l'avant, il demeure important que les dirigeants soient en mesure de convaincre leurs membres du bien-fondé de leur entreprise et d'obtenir leur appui (Dufour et Hege, 2010), d'où l'importance d'arriver à faire surgir une identité commune dans le groupe, et ce, particulièrement dans le contexte actuel d'hétérogénéité croissante de la démographie sur les lieux de travail (Hyman, 2002). Plus encore, l'aptitude de cadrage des dirigeants permet aux organisations syndicales de se définir (le *Nous* versus *Eux*)³² dans l'environnement dans lequel elles se trouvent. De cette façon, les dirigeants seraient capables d'établir des stratégies et un agenda, en fonction de leur compréhension de leur environnement immédiat et des opportunités de renouveau syndical s'y trouvant, mais aussi d'élargir leur identité syndicale et de se reconnaître en des alliés extérieurs à leur organisation.

2.2.2 Solidarité interne

La solidarité interne se traduit par le degré de cohésion à l'intérieur d'une organisation syndicale et par le niveau d'assentiment des membres vis-à-vis de l'organisation syndicale (Lévesque et Murray, 2010). L'organisation de la vie syndicale d'une organisation constitue un élément important dans la construction de la cohésion interne (Pocock, 2000), particulièrement dans un contexte de multiplication des identités suite à l'insertion accentuée

³² Comme entrevu précédemment, le *Nous* fait référence au groupe d'appartenance, alors que le *Eux* désigne le ou les groupes en opposition ou potentiellement en opposition au nous.

des femmes, des jeunes et des immigrants sur le marché du travail (Lévesque et Murray, 2003). L'application d'un processus où chacun des membres a la possibilité d'avoir accès aux postes de représentation et de participer à la prise de décision en faisant entendre ses positions et en influençant les projets syndicaux permettrait non seulement d'assurer la légitimité des prises de position syndicale, mais une telle démocratie à l'interne permettrait la redéfinition constante de ces positions (Lévesque et Murray, 2003). Les membres doivent sentir qu'ils sont écoutés et qu'ils ont le pouvoir d'influencer les décisions de l'organisation syndicale pour participer aux différents processus de démocratie interne (Hyman, 2002). Plus le pouvoir sera efficacement réparti au sein de la structure syndicale, plus le pouvoir de l'organisation syndicale et les stratégies de renouveau syndical choisies seront perçus comme étant légitimes par les membres (Peetz et Pocock, 2009). De plus, l'éducation et la formation permettraient aux membres d'obtenir les outils nécessaires pour les encourager à participer pleinement à la vie syndicale (Peetz et Alexander, 2013).

La passation des informations dans l'organisation assurera cette cohésion interne. Les réseaux de communication permettraient d'améliorer l'interaction entre la base et les instances décisionnelles. La présence de délégués syndicaux sur les lieux de travail assurerait cette communication entre l'ensemble des instances syndicales et les différents milieux de travail. Les délégués favoriseraient la consultation des membres et la possibilité de chacun d'exprimer ses idées, ce qui assurerait une démocratie syndicale pleine et entière (Lévesque et Murray, 2003, 2010). Cette présence syndicale sur les lieux de travail encouragerait l'expression constante des idées des membres de l'organisation qu'ils fassent partie de la structure syndicale (ou non) et donc l'accès à de l'information pertinente.

Pour renouveler l'action collective par la formation de coalitions, la mobilisation des membres autour de cette stratégie passe par la cohésion et la solidarité dans le groupe (Dufour-Poirier et Hennebert, 2015). Comme nous l'avons fait valoir plus tôt, les dirigeants syndicaux qui arriveront à convaincre leurs membres du bien-fondé des coalitions et à obtenir leur appui dans cette démarche pourront mettre leur agenda de l'avant et mobiliser les membres autour du projet ou de cette stratégie de renouveau. Cette capacité du groupe à se rallier donne la

légitimité nécessaire aux organisations syndicales pour proposer de nouveaux champs d'action (Haiven, 2006) et d'entamer le renouveau de l'action syndicale par la voie des coalitions.

2.2.3 Le choix de s'allier à des organisations syndicales ou non syndicales

Les éléments de crise présentés plus tôt sont source d'une division accrue entre les travailleurs (ex. : travailleurs réguliers, atypiques, sans-emploi, etc.) (Lévesque et Murray, 2003) De plus, ces éléments de crise diminuent la capacité d'action des organisations syndicales et ainsi leurs capacités à défendre les travailleurs, car l'efficacité des pratiques traditionnelles (ex. : grève ou négociation collective) s'en trouve affectée (Dufour et al., 2009; Hyman et Gumbrell-McCormick, 2010). Dans ce contexte, les organisations syndicales, capables de cadrer leur action syndicale autrement, peuvent s'intégrer au sein de réseaux horizontaux ou verticaux diversifiés : homogènes (composés uniquement d'organisations syndicales) ou hétérogènes (composés d'organisations syndicales et d'organisations non syndicales). Les réseaux horizontaux sont formés par des organisations syndicales d'un même secteur ou d'une même entreprise ou bien avec des organisations civiles, politiques ou communautaires alors que les réseaux verticaux représentent les liens entretenus dans les structures syndicales aux niveaux régional, national ou international (Lévesque et Murray, 2010).

Le partage d'informations, de ressources ou d'expertises issues de cette solidarité est prioritaire dans le renouveau de l'action syndicale et la création du pouvoir au niveau organisationnel (Lévesque et Murray, 2010). L'implication dans un réseau hétérogène (ex. : coalition) donnerait ainsi l'opportunité aux organisations syndicales concernées d'élargir le cadre de leurs revendications vers des enjeux touchant l'ensemble de la communauté, mais aussi de rejoindre des groupes n'ayant pas accès à la représentation syndicale (ex. : travailleurs autonomes, sans-emploi, etc.). La création de liens horizontaux, comme la formation de coalitions, demanderait aux dirigeants de posséder des aptitudes d'intermédiation supplémentaires et plus raffinées (Lévesque et Murray, 2010) pour assurer la coordination des échanges afférents. Les relations qu'entretiennent les organisations syndicales avec une variété d'acteurs, tant sur les lieux de travail qu'à l'extérieur, forceraient les dirigeants concernés à

arbitrer des besoins et des demandes souvent contradictoires. Les dirigeants doivent alors être en mesure de gérer ces contradictions afin de réussir à faire ressortir un intérêt collectif³³ autour duquel le groupe pourra se rallier. L'intégration syndicale au sein de coalitions ou de réseaux, plus spécifiquement hétérogènes, demande ainsi la capacité de créer une nouvelle identité collective élargie. La capacité syndicale à engendrer la formation d'une identité collective permettrait à la fois de mobiliser ses membres dans le projet de renouveau syndical par les coalitions, de susciter l'engagement des organisations incluses dans la coalition et d'accroître la capacité syndicale à atteindre ses objectifs. Pour ce faire, en plus des intérêts divergents à concilier, les dirigeants doivent s'entendre sur les répertoires d'actions à utiliser, dans l'élaboration d'une action collective novatrice et l'activation de réseaux sociaux débordant du cadre habituel. Donc, les coalitions semblent exiger des dirigeants concernés une capacité organisationnelle élevée pour favoriser le développement d'une identité forte dans le groupe et faciliter la création de liens étroits entre les organisations. Les dimensions d'identité et de capacité organisationnelle se trouvent alors directement interreliées. Cet élargissement des revendications et des identités pourrait permettre aux organisations syndicales de redorer leur blason auprès de la population (Dufour et al., 2010) et d'être plus influentes auprès des gouvernements (Wills, 2001), de l'opinion publique.

Les enjeux économiques et politiques affectant les organisations syndicales vont au-delà des réalités locales : dans ce contexte, les coalitions œuvrant sur plusieurs niveaux seraient réputées plus efficaces (Tattersall, 2010). Dans ce cas, le développement de liens verticaux et l'intervention syndicale sur différents niveaux « scale » nécessiteraient la mise à contribution des aptitudes d'articulation des dirigeants syndicaux (Lévesque et Murray, 2010). Les dirigeants doivent coordonner efficacement des échanges et des actions aux niveaux local, national ou international, et ce, particulièrement dans un contexte de mondialisation de l'économie où une même entreprise peut tenir des sites de production dans plusieurs pays. De cette façon, les syndicalistes seraient capables de lier des affaires locales, c'est-à-dire des enjeux reliés au milieu de travail immédiat, à des enjeux sociaux beaucoup plus larges, et vice-

³³ Les dirigeants doivent gérer un processus de hiérarchisation des revendications dans lequel le groupe pourra faire ressortir une identité commune (Dufour et Hege, 2010). Nous revenons à la création d'identités qui serait favorisée par la capacité d'intermédiation des dirigeants.

versa. Les syndicats locaux occuperaient donc un espace d'action plus vaste et profitent de ressources nationales ou internationales, disponibles au sein des centrales syndicales ou par des alliances interorganisationnelles, dans un réseau de solidarité élargi pour assurer la défense de leurs membres (Tarrow, 2005). Une bonne coordination des échanges au sein de coalitions œuvrant au niveau national ou international assurerait la mise en place d'actions au moment opportun, ce qui augmenterait l'efficacité de ces actions et à rebours favoriserait la défense des organisations et de leurs membres.

La présence d'agents de liaison devient alors encore plus importante dans l'utilisation des coalitions comme stratégie de renouveau. Des agents de liaison ayant des aptitudes de cadrage, d'intermédiation et d'articulation seraient davantage en mesure de reconnaître les opportunités d'action, de créer une identité commune dans la coalition, de coordonner ses échanges et actions lui permettant d'en accroître l'efficacité et de la légitimer auprès de ses membres.

2.3 L'IDENTITÉ (VI-1) ET LA CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE (VI-2) UN TANDEM PARLANT EN MATIÈRE DE RENOUVEAU SYNDICAL

Dans un contexte où l'efficacité des actions syndicales (ex. grève, négociation collective) est en déclin (Dufour et al., 2009; Hyman et Gumbrell-McCormick, 2010) suite à des éléments comme l'augmentation du recours à des stratégies antisyndicales de la part des employeurs (Bronfenbrenner, 2009; Dundon et al., 2010) ou l'imposition plus fréquente des conditions de travail par l'État (Dufour et Hege, 2010; Peetz et Pocock, 2009), plusieurs organisations syndicales ont entrepris de renouveler leurs répertoires d'actions et de mobiliser à cet effet leurs ressources de pouvoir (Dufour et al., 2009).

Nous avons expliqué plus tôt que les organisations syndicales formeraient et développeraient leurs répertoires d'action sur la base de leur identité collective. C'est pourquoi la création d'une identité élargie qui outrepassse les intérêts corporatistes d'une organisation représente un aspect concluant dans la création des coalitions hétérogènes. La création d'une identité élargie forte au sein de l'organisation donne la légitimité aux dirigeants de renouveler l'action collective de l'organisation tout en suscitant l'implication des membres. Cette adhésion des

membres dans les coalitions comme stratégie de renouveau est nécessaire considérant que le bénéfice des coalitions dépendra du niveau d'implication syndicale dans la coalition (Tattersall, 2010). L'intensité, la fréquence ou la nature des échanges entre les diverses organisations permettraient la construction de liens plus ou moins étroits entre les organisations et la création d'une identité commune. L'existence de tels liens serait favorable à la transformation de l'action syndicale (Greer et Hauptmeier, 2012; Tattersall, 2010; Yerochewski, 2010).

À l'instar de l'identité, la capacité organisationnelle est un concept dynamique et évolutif qui peut se transformer selon les relations entretenues par les organisations syndicales. La capacité d'entrevoir des opportunités d'alliances potentielles et à profiter de contextes favorables pour créer des liens étroits avec d'autres organisations permettrait de créer une identité durable avec ces nouveaux alliés. C'est pourquoi il est important de susciter la mobilisation de tous les membres autour de stratégies de renouveau comme les coalitions. L'identité viendrait encourager un niveau d'engagement plus élevé des organisations syndicales dans la coalition. Cette influence mutuelle entre l'identité et la capacité organisationnelle aurait une double incidence sur la coalition : l'accroissement de la capacité organisationnelle permet aux dirigeants syndicaux d'accentuer leur leadership et la solidarité interne de l'organisation, alors qu'une identité forte crée une relation fonctionnelle capable de déboucher sur des réalisations concrètes et d'assurer le succès de la coalition. L'utilisation des coalitions comme stratégie syndicale serait alors plus efficace et les possibilités d'atteindre ses objectifs et d'accroître sa capacité interne (ex. : apparition de nouveaux leaders, politisation des membres, etc.) plus élevées.

Plusieurs auteurs (Ganz, 2000; Hyman, 2002; Lévesque et Murray, 2003, 2010) insistent sur la nécessité pour les acteurs syndicaux de disposer (à l'interne et à l'externe) de ressources en quantité suffisante pour entrevoir les opportunités d'actions environnantes et la pertinence de les saisir. Or, le développement de stratégies de renouveau syndical efficaces dépend de la capacité organisationnelle des dirigeants syndicaux. C'est pourquoi plus la capacité organisationnelle est élevée plus les stratégies choisies sont susceptibles d'être efficaces et de permettre l'atteinte des objectifs escomptés (Ganz, 2000).

La capacité organisationnelle nous permettra de mieux comprendre comment les dirigeants syndicaux parviennent à accéder à de l'information pertinente et à élaborer des stratégies de renouveau, comme le sont les coalitions hétérogènes. La capacité organisationnelle des dirigeants permettrait de transformer l'identité syndicale, de créer une identité élargie au sein de la coalition et l'utilisation adéquate des ressources de pouvoir. Tattersall (2010) souligne que, dans l'élaboration des coalitions, le principe de « less is more » est important : pour que les coalitions soient efficaces comme stratégie de renouveau, il est préférable de s'allier avec un nombre restreint d'organisations susceptibles de s'engager pleinement dans la coalition plutôt que de se lier à un nombre élevé de partenaires dont le niveau d'engagement à la coalition sera moindre. Les aptitudes stratégiques des dirigeants sont donc importantes dans le processus de construction de coalitions, mais aussi dans le renouveau de l'action syndicale. En effet, les dirigeants syndicaux ayant une capacité organisationnelle et un leadership élevés seraient plus enclins à sortir de l'utilisation des mécanismes institutionnels traditionnels (ex. : négociation collective, arbitrage de différends, etc.) (Dixon & Martin, 2012) et à former des coalitions avec des organisations non syndicales, tout en développant des identités élargies.

CHAPITRE 3 : CADRE D'ANALYSE

La présente section expose le cadre théorique élaboré pour arriver à répondre à notre question de recherche et à remplir les objectifs de recherche fixés. 1) Nous exposerons notre question principale ainsi que nos objectifs de recherche, 2) notre modèle conceptuel et 3) finalement, nous opérationnaliserons l'ensemble des variables le constituant. Ce modèle est construit de variables indépendantes (VI-1, identité et VI-2, capacité organisationnelle), d'une variable dépendante (VD, choix de l'OS de se coaliser). L'interaction entre les variables indépendantes et la variable dépendante s'opère dans un contexte national environnant propre à l'OS, c'est-à-dire le contexte institutionnel, économique, politique, syndical, etc. dans lequel l'OS se trouve.

3.1 QUESTION ET OBJECTIFS DE RECHERCHE

Le cadre d'analyse en découlant vise à répondre à la question de recherche suivante :

1- Comment l'identité et la capacité organisationnelle influencent-elles le choix d'une organisation syndicale de se coaliser ?

Dans cette étude, nous avons voulu observer empiriquement les variables qui pourraient influencer le choix d'une organisation syndicale de se coaliser afin d'atteindre les objectifs suivants :

- 1) Comprendre comment l'identité et la capacité organisationnelle influencent le choix d'une organisation syndicale de se coaliser ;
- 2) Saisir en quoi la participation syndicale dans une coalition hétérogène peut, à rebours, transformer l'identité et la capacité organisationnelle de l'organisation syndicale concernée ;

- 3) Valider l'influence du contexte national sur le choix d'une organisation syndicale de se coaliser ou pas ;
- 4) Valider l'influence des objectifs d'une organisation syndicale sur son choix de se coaliser ou pas.

3.2 OPÉRATIONNALISATION ET CONCEPTUALISATION DES DIMENSIONS D'ANALYSE

3.2.1 L'identité (VI-1)

Nous l'avons vu, l'identité est le cadre de référence par le biais duquel un groupe de travailleurs se reconnaît, oriente son comportement collectif et élabore son agenda (Peetz, 2010; Tattersall, 2010). Cette dimension est d'autant plus importante considérant les travaux de Tattersall (2010) : ces travaux mettent en lumière que pour arriver à travailler en coalition, il est nécessaire de faire converger les intérêts des groupes en question vers un intérêt commun « common concern ». Ce processus de convergence nécessiterait la création d'une nouvelle identité collective (Dufour et al., 2009). La création d'identités à l'intérieur d'une coalition hétérogène force les organisations syndicales à dépasser leurs intérêts a priori potentiellement corporatistes (Greer et Hauptmeier, 2012) : c'est pourquoi nous avons choisi de nous concentrer sur des écrits qui portent spécifiquement sur la création d'identités au niveau sociétal. En effet, la nature de l'identité d'une organisation syndicale au niveau sociétal influencerait sa capacité à se reconnaître et à s'identifier auprès d'autres travailleurs, groupes ou individus. Cette ligne d'analyse s'avère pertinente dans l'étude des coalitions hétérogènes dans l'optique où certains auteurs (Buttigieg et al., 2009; Greer et Hauptmeier, 2012; Tattersall, 2010) suggèrent que le renouveau syndical par les coalitions passe justement par cette création d'identités menant à l'élargissement de l'action collective d'une organisation syndicale au-delà des intérêts potentiellement corporatistes de ses membres. Des auteurs classiques (Marx et Engels, 1998 [1848]; Touraine, 1966) et contemporains (Hyman, 1997, 2002) font ressortir que la formation d'identité se façonne autour de trois pôles. Ces différents

triptyques présentés par ces auteurs nous permettent d'identifier qui sont les alliés potentiels d'une organisation syndicale, ses opposants ou les figures potentiellement en opposition, et les enjeux autour desquels l'organisation syndicale oriente son action collective. En nous inspirant de ces différents travaux, nous avons retenu dans notre recherche que l'identité se rapporte à la conception de l'OS de qui est inclus dans sa communauté d'intérêts et de qui sont ses alliés (*Nous*), de qui sont ses opposants (*Eux*) et des enjeux (*Enjeux*) motivant l'action collective de l'OS. Pour l'opérationnalisation de ces trois sous-dimensions d'analyse, nous nous sommes inspirés des travaux de Dufour-Poirier (2011) effectués dans le cadre d'une recherche sur les alliances syndicales internationales. Nous avons appliqué cette opérationnalisation dans le cadre de l'analyse du choix menant une organisation syndicale à se coaliser.

PT 1 : *Nous postulons qu'une identité sociétale forte influence favorablement le choix de l'OS de se coaliser.*

Le tableau suivant résume l'opérationnalisation de la dimension identité (VI-1).

Tableau 3 : Opérationnalisation de la dimension *Identité* (VI-1)

Dimension	Sous-Dimensions	Indicateurs de terrain
Identité (VI-1)	Nous	-Conception de l'OS étudiée de qui est inclus dans sa communauté d'intérêts et de qui sont ses alliés
	Eux	-Conception de l'OS étudiée de qui sont ses opposants
	Enjeux	-Enjeux propres à l'OS étudiée

3.2.2 La capacité organisationnelle (VI-2)

Comme nous l'avons vu, la capacité organisationnelle renvoie à la capacité des dirigeants à être proactifs face aux contraintes auxquels ils peuvent être confrontés (Hyman, 2002) en ayant accès à de l'information pertinente à partir de laquelle ils pourront entrevoir les

opportunités d'actions environnantes et la pertinence de les saisir tout en arrivant à élaborer des stratégies qui leur permettront d'atteindre leurs objectifs (Ganz, 2000). De plus, les dirigeants syndicaux doivent parvenir à faire converger les intérêts de leurs membres autour d'un même objectif et d'une même identité (Hyman, 2002). L'efficacité des stratégies, à savoir la relation entre les actions prises et l'atteinte des objectifs liés à celles-ci, permettrait de mesurer la capacité organisationnelle d'une organisation syndicale (Hyman, 2002).

Plusieurs auteurs (Ganz, 2000; Hyman, 2002; Lévesque et Murray, 2010) insistent alors sur la nécessité pour les acteurs de disposer de ressources de pouvoir en quantité suffisante pour arriver à entrevoir les possibilités d'actions environnantes. Les auteurs s'y réfèrent différemment, Hyman (2002) utilise l'appellation *capacité organisationnelle*, Lévesque et Murray (2010) évoquent les *ressources de pouvoir*, alors que Ganz (2000) préfère le terme *capacité stratégique*. Cette dimension d'analyse s'avère particulièrement pertinente dans l'étude des coalitions : les enseignements de Tattersall (2006, 2010) évoquent notamment qu'en plus des objectifs recherchés, les décisions stratégiques des dirigeants syndicaux auront une influence importante sur l'efficacité et le succès des coalitions. Rappelons-le, Tattersall (2010) évalue le succès d'une coalition par l'accroissement de la capacité organisationnelle et le changement social généré par la coalition. De plus, les coalitions agissant sur plusieurs niveaux (local, national ou international) seraient plus efficaces (Tattersall, 2010), d'où la nécessité pour les dirigeants d'arriver à forger des identités communes et à coordonner des actions sur plus d'un niveau à la fois.

Nous avons choisi l'appellation capacité organisationnelle, car nous avons comme objectifs d'évaluer, par le biais de nos sous-dimensions, la capacité au niveau de l'organisation syndicale et non au niveau d'un individu. Nous avons mesuré comment les aptitudes stratégiques des leaders syndicaux et les caractéristiques de l'organisation syndicale permettent à cette organisation d'atteindre les objectifs qu'elle s'est (Ales, 2009) fixée. Sous l'inspiration de ces travaux, nous opérationnalisons la capacité organisationnelle en deux sous-dimensions d'analyse. La première est celle du leadership syndical. Nous rapportons la sous-dimension du leadership sous deux niveaux soit par rapport à l'OS et par rapport à d'autres organisations et acteurs. Toujours en lien avec les auteurs cités ci-haut, nous avons observé la

capacité des leaders syndicaux à agir à titre d'agents de liaison, à cadrer, à intermédiaire et à articuler autrement l'action collective.

Par rapport à l'OS, nous avons évalué cette sous-dimension sur le terrain en observant la capacité des dirigeants syndicaux à réviser leur action et leurs champs d'action pour arriver à élaborer des projets novateurs et à les mettre en œuvre à tous les niveaux (local, régional, national) de sa structure, et ce, en se référant à leurs expériences passées pour rendre leur organisation autoapprenante et éviter de répéter les erreurs commises ultérieurement.

Par rapport à d'autres organisations ou acteurs, nous avons observé la présence (ou non) de liens avec des organisations externes syndicales ou non syndicales (ex. : politiques, communautaires, religieuses, etc.) à l'OS ainsi que la fréquence et la nature des ressources échangées le cas échéant.

Ensuite, la solidarité interne est opérationnalisée sous deux volets : le fonctionnement démocratique et la cohésion à l'interne de l'OS à l'étude. L'organisation de la vie syndicale serait un élément influant sur la cohésion au sein de l'organisation et par le fait même sur la solidarité interne (Lévesque et Murray, 2010; Peetz et Pocock, 2009). Nous avons analysé alors la démocratie syndicale par l'accessibilité aux postes de représentation, la capacité de l'OS à accueillir et à intégrer la diversité des points de vue dans sa structure et le niveau de centralisation du processus décisionnel. Ensuite, nous avons analysé la cohésion interne par la qualité de la diffusion de l'information et des connaissances dans l'organisation et par la proximité des représentants de l'OS dans l'ensemble de sa structure.

PT 2 : Nous postulons qu'une capacité organisationnelle forte influence favorablement le choix de l'OS de se coaliser.

Le tableau 4 suivant résume l'opérationnalisation de la dimension capacité organisationnelle (VI-2).

Tableau 4 : Opérationnalisation de la dimension *Capacité organisationnelle* (VI-2)

Dimension	Sous-Dimensions		Indicateurs de terrain
Capacité organisationnelle (VI-2)	Leadership	Par rapport à l'OS étudiée	-Capacité de l'OS étudiée à élaborer des projets novateurs -Capacité à les mettre en œuvre dans tous les niveaux de sa structure
		Par rapport à d'autres organisations et acteurs	-Liens avec d'autres organisations syndicales -Liens avec des organisations politiques, communautaires, civiles ou d'autres acteurs
	Solidarité interne	Fonctionnement démocratique	-Accessibilité aux postes de représentation -Capacité de l'OS à accueillir et à intégrer la diversité des points de vue dans sa structure -Centralisation (ou non) du processus de décision de l'OS
		Cohésion interne	-Qualité de la diffusion des connaissances et de l'information à l'interne -Proximité des représentants de l'OS dans l'ensemble de sa structure

3.2.3 Le choix de l'OS de se coaliser (VD)

Plusieurs acteurs peuvent avoir recours aux coalitions pour atteindre leurs objectifs (Levi et Murphy, 2006). Au final, ces coalitions desserviraient deux finalités distinctes : 1) les transformations au plan intraorganisationnel, axées sur le changement à l'interne 2) et celles de portée extraorganisationnelle, axées sur le changement politique (Buttigieg et al., 2009; Tattersall, 2010). C'est d'ailleurs à partir de ces deux finalités que Tattersall (2010) évalue le succès d'une coalition soit : par l'accroissement de la capacité organisationnelle ; et le changement social généré par la coalition. À partir de ces écrits, nous opérationnalisons la

variable dépendante choix de l'OS de se coaliser (VD) par la sous-dimension objectifs derrière le choix de se coaliser. Dans cette recherche, nous observé si la nature des objectifs de l'OS influence le choix de l'OS de se coaliser. Tel que présenté dans le tableau 4 ci-dessous, nous avons évalué les objectifs derrière le choix de se coaliser en observant la nature du choix selon des objectifs de transformation intraorganisationnelle et des objectifs de transformation extraorganisationnelle. Dans le cadre de ce mémoire, nous définissons les objectifs de 1) transformation intraorganisationnelle comme étant ceux qui visent à accroître la capacité organisationnelle de l'OS par : l'obtention de ressources supplémentaires ; la politisation et l'accroissement de la mobilisation des membres dans les activités de l'OS ; et l'accroissement de la capacité d'action de l'OS, et ce, dans l'objectif de répondre à des objectifs liés au marché du travail et aux conditions des travailleurs. Ensuite, nous définissons 2) les objectifs de transformation extraorganisationnelle par ceux qui visent à mettre de l'avant des changements aux niveaux politique et social (ex. : revendiquer la gratuité scolaire).

Tableau 5 : Opérationnalisation de la dimension *Choix de l'OS de se coaliser* (VD)

Dimension	Sous-Dimension	Indicateurs de terrain
Choix de l'OS de se coaliser (VD)	Objectifs derrière le choix de se coaliser	-Transformation intraorganisationnelle -Transformation extraorganisationnelle

PT 3 : *Nous postulons que les objectifs de transformation intraorganisationnelle et de transformation extraorganisationnelle de l'OS influencent favorablement son choix de se coaliser.*

3.2.4 Le contexte national environnant dans lequel l'OS évolue

Certains auteurs (Dixon et Martin, 2012; Frege et al., 2004; Tattersall, 2010) proposent que le choix de s'affilier à des organisations syndicales ou non syndicales soit influencé par le contexte national environnant où l'organisation syndicale évolue. Le contexte national environnant correspond à la fois : à l'encadrement institutionnel du travail, au contexte économique du pays, à l'environnement politique et au positionnement de l'acteur étatique face aux organisations syndicales, au contexte historique dans lequel le syndicalisme s'est développé, etc. En effet, la structure étatique (centralisé ou pas), l'accessibilité aux institutions politiques et la structure de la société civile (ex. : présence d'alliés potentiels) influenceraient entre autres le choix d'une organisation syndicale de se coaliser, mais aussi la forme que prendraient les coalitions (Frege et al., 2004). D'autre part les menaces provenant des contextes politique et économique (ex. : crise économique) et la répression envers la mobilisation des travailleurs auraient aussi une influence favorable sur le choix d'une organisation syndicale de se coaliser (Dixon et Martin, 2012). De plus, Tattersall (2010) avance qu'un État intolérant à la présence syndicale et l'instabilité politique ou la mise en place de réformes gouvernementales influenceraient le choix d'une organisation syndicale de se coaliser, mais aussi ses possibilités de succès.

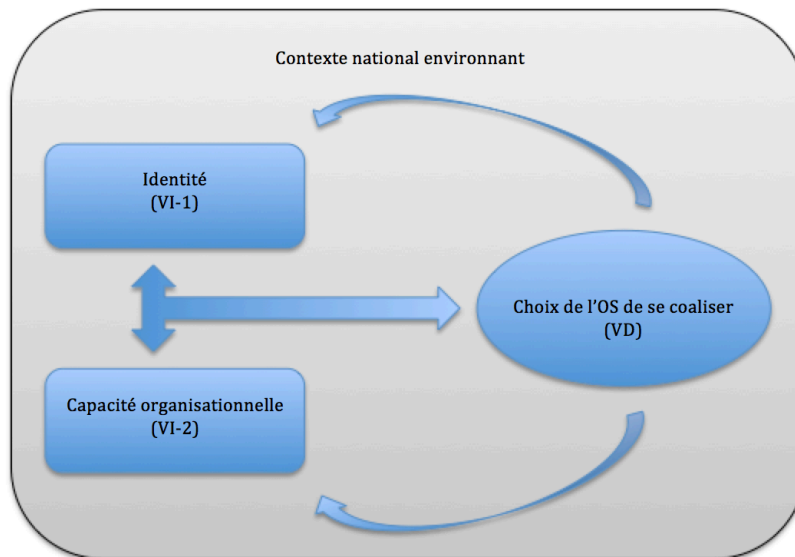
Dans le cadre de ce mémoire, nous n'avons pas opérationnalisé la dimension du *contexte national environnant*. Toutefois, nous avons tout de même évalué l'influence du contexte national environnant sur le choix de l'OS de se coaliser, par le biais de nos entrevues semi-dirigées, de nos notes d'entrevues et d'observations, par le contact direct avec notre terrain de recherche et par une revue de littérature sur les contextes social, économique et politique des Philippines.

PT 4 : Nous postulons que le contexte national environnant des Philippines influence favorablement le choix de l'OS de se coaliser.

3.2.5 Le modèle conceptuel

Notre modèle conceptuel est représenté par la figure 4. Tout d'abord, précisons d'entrée de jeu que les variables indépendantes (V-1, identité et V-2, capacité organisationnelle) sont des vases communicants qui se renforcent mutuellement. En d'autres termes, si l'identité d'une organisation syndicale se transforme, alors sa capacité organisationnelle se transformera du même coup et vice-versa. Ensuite, ces variables indépendantes (V-1, identité et V-2, capacité organisationnelle) viendraient influencer le choix d'une organisation syndicale de se coaliser (VD). Par l'obtention de transformations aux plans intraorganisationnel et extraorganisationnel, le choix de se coaliser viendrait à son tour transformer l'identité et la capacité organisationnelle d'une organisation syndicale. Toutes ces interactions sont situées à l'intérieur du contexte national environnant (social, économique, politique, syndical, institutionnel, etc.) dans lequel l'organisation syndicale se trouve. Ainsi, ces interactions pourraient varier en fonction du contexte où évolue l'organisation syndicale et le contexte national environnant pourrait alors influencer le choix de se coaliser d'une organisation syndicale.

Figure 4 : Modèle conceptuel



En résumé, nous avons proposé dans ces travaux de mesurer empiriquement l'influence de l'identité (VI-1) et de la capacité organisationnelle (VI-2) sur le choix de l'OS de se coaliser (VD). Du coup, nous voulions déterminer comment le choix de l'OS de se coaliser peut influencer à rebours l'identité et la capacité organisationnelle de l'OS. De plus, nous avons observé l'influence (ou pas) du contexte national environnant et des objectifs de l'OS sur son choix de se coaliser. Nous présenterons dans la section suivante la méthodologie que nous avons utilisée pour la réalisation de cette recherche.

CHAPITRE 4 : MÉTHODOLOGIE

Dans ce chapitre, nous brosserons maintenant un portrait de l'approche méthodologique que nous avons utilisée dans cette recherche. Nous présenterons 1) le type de recherche, 2) le plan d'observation et finalement 3) le plan d'analyse.

Cette démarche a été établie dans le but de répondre à notre question de recherche, ainsi que d'atteindre nos objectifs de recherche.

Notre question de recherche :

1- Comment l'identité et la capacité organisationnelle influencent-elles le choix d'une organisation syndicale de se coaliser ?

Comme nous l'avons présenté précédemment, l'observation empiriquement du choix d'une organisation syndicale de se coaliser a quatre principaux objectifs :

1. Comprendre comment l'identité et la capacité organisationnelle influencent le choix d'une organisation syndicale de se coaliser ;
2. Saisir en quoi la participation syndicale dans une coalition hétérogène peut, à rebours, transformer l'identité et la capacité organisationnelle de l'organisation syndicale concernée ;
3. Valider l'influence du contexte national sur le choix d'une organisation syndicale de se coaliser ou pas ;
4. Valider l'influence des objectifs d'une organisation syndicale sur son choix de se coaliser ou pas.

4.1 TYPE DE RECHERCHE

4.1.1 Une approche exploratoire

Le renouveau syndical par les coalitions est un phénomène qui reste encore aujourd'hui peu étudié (Dixon et Martin, 2012; Tattersall, 2010), très peu de données existent alors sur le sujet. Cette situation nous amène à recourir à une approche de recherche exploratoire dans laquelle nous voulions recueillir de nouvelles données qui pourront nous permettre d'éclaircir le phénomène complexe représenté par les coalitions et de mieux définir le fonctionnement de celles-ci. Nous avons utilisé une démarche de type hypothético-inductif, c'est-à-dire que nous avons débuté notre processus de recherche par une question générale à partir de laquelle nous avons formulé des propositions de recherche que nous avons ensuite validées, nuancées ou infirmées, selon le cas, par des observations empiriques sur le terrain (Dépelteau, 2010).

4.1.2 Une récolte de données qualitatives

L'étude des coalitions est un phénomène complexe : la plupart des chercheurs (Dibben et Nadin, 2011; Dufour-Poirier, 2016; Tattersall, 2006, 2010) sur le sujet utilisent alors une approche exploratoire et des données qualitatives lors de leurs recherches. Le caractère émergent de notre sujet de recherche nécessite la récolte de données qualitatives pour arriver à expliquer théoriquement en profondeur un phénomène peu connu (Fortin, 2010). La méthode qualitative, en plus de donner des explications riches et précises au contexte du cas étudié, peut nous mener à des découvertes inattendues qui vont au-delà de notre cadre conceptuel de départ (Miles et Huberman, 2003).

4.1.3 Une étude de cas

Aux fins de notre recherche, la méthode d'étude de cas a été privilégiée pour étudier le choix d'une organisation syndicale à se coaliser : encore une fois plusieurs auteurs (Fantasia et Voss,

2004; Tattersall, 2006, 2010) utilisent cette méthode pour l'étude des coalitions comme stratégie de renouveau syndical.

4.1.4 Le choix du cas

Initialement, nous avons élaboré notre question de recherche et nos objectifs de recherche et nous avons construit notre cadre conceptuel de recherche afin d'étudier les modalités de participation à une coalition hétérogène d'un syndicat local affilié à l'OS. Toutefois, au contact de notre terrain, nous avons constaté que l'étude du cas d'un syndicat local ne pouvait pas nous fournir suffisamment de données pour compléter une recherche approfondie en la matière. C'est pourquoi nous avons décidé de nous pencher sur le cas de l'OS dans son ensemble et d'étudier plutôt le choix de l'OS de se coaliser. Ainsi, nous avons modifié notre question de recherche et nos objectifs de recherche et nous avons apporté les modifications nécessaires à notre cadre d'analyse et à notre grille d'entrevue afin de mener nos travaux à terme.

Nous avons choisi d'étudier le cas d'une organisation syndicale des Philippines. En effet, le peuple philippin serait reconnu pour son militantisme et sa capacité à se mobiliser autour d'enjeux de nature sociale, politique ou économique (Caouette, 2012). De plus, certaines organisations syndicales des Philippines seraient particulièrement reconnues pour leur implication dans des alliances et des coalitions, notamment à l'international (Anonuevo, 2000).

L'organisation syndicale à l'étude (OS) est l'une des plus grandes organisations syndicales du pays. Les effectifs syndicaux de l'OS sont composés majoritairement d'hommes alors que ceux-ci comptent pour 74 % des effectifs. L'OS est présente dans toutes les sphères d'activité, notamment à l'intérieur des zones économiques spéciales (ZES), mais elle ne représente toutefois que des travailleurs provenant du secteur privé.

L'OS est composée de 12 fédérations nationales et de 4 formations régionales, qui elles supportent environ 200 syndicats locaux affiliés selon le secteur d'activité. Au niveau national, 10 départements (voir tableau 6) appuient les fédérations nationales et les formations régionales affiliées dans leurs activités. Ces départements sont sous la direction du comité exécutif, qui lui est composé du président, du vice-président exécutif, du secrétaire général, du secrétaire général adjoint et du trésorier national.

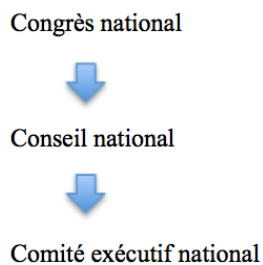
Tableau 6 : Liste des départements nationaux de l'OS

Départements	
Éducation et formation	Département des travailleurs
Luttes de masse	Sociaux économiques
Affaires politiques et externes	Département de la santé
Informations publiques et affaires culturelles	Département des femmes
Relations internationales	Assistance légale

Les fédérations nationales et les formations régionales sont, quant à elles, composées d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire général, d'un secrétaire départemental, d'un trésorier et de volontaires. Les fédérations nationales ou les formations régionales offrent du soutien direct aux syndicats locaux (ex. : éducation, mobilisation, protestation, organisation, aide à la négociation, propagande, etc.). La figure 5 expose la structure décisionnelle³⁴ de l'OS.

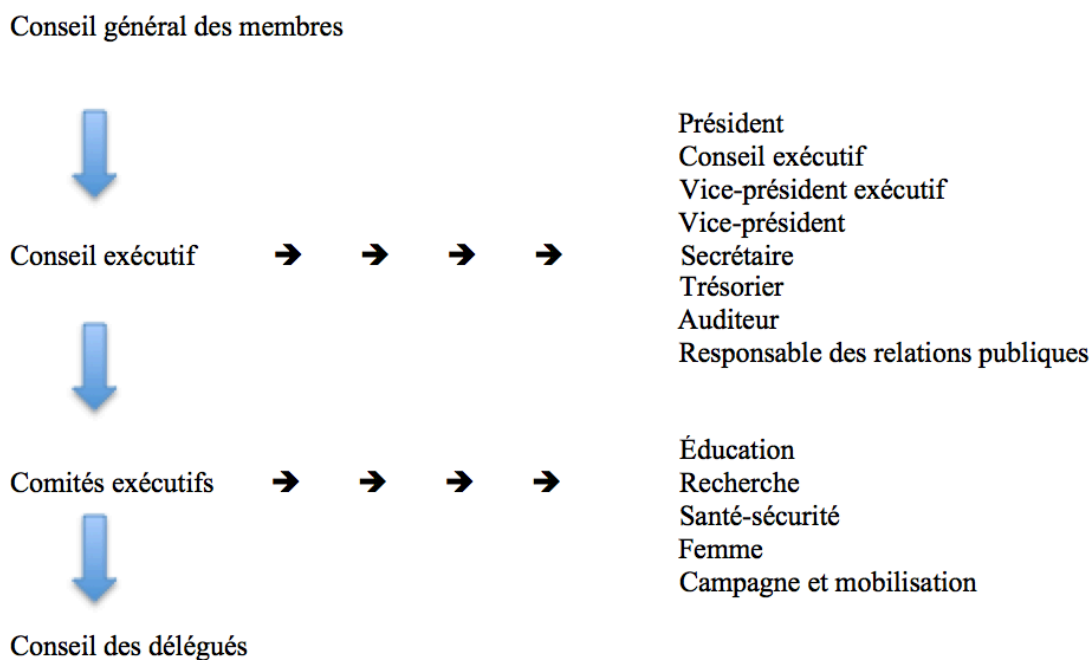
³⁴ Nous élaborerons plus en détail sur le fonctionnement des structures de l'OS dans le chapitre 6.

Figure 5 : Structure décisionnelle de l'OS



La structure de représentation au niveau des syndicats locaux est un calque de celle utilisée au niveau national et régional. La structure de représentation de l'OS est représentée par la figure 6 ci-dessous.

Figure 6 : Structure de représentation de l'OS



L'OS est considérée comme l'une des organisations syndicales les plus militantes et radicales du pays. L'OS s'inspire de la tradition des luttes révolutionnaires de la classe ouvrière aux Philippines et elle prône ce qu'elle appelle le *Genuine Trade Unionism* (GTU). Au regard de nos entretiens de terrain, nous y reviendrons plus tard, le GTU est basé sur trois concepts : le *syndicalisme authentique*, ce qui signifie que l'OS doit être entièrement contrôlée et dirigée par ses membres ; le *syndicalisme militant*, par la mobilisation de ses bases, l'OS agit toujours selon les intérêts de la classe ouvrière, et ce, au péril de leur vie ; et le *syndicalisme nationaliste*, ce qui signifie que l'OS défend le principe que les richesses du pays doivent appartenir au peuple et que la souveraineté du pays ne peut jamais être compromise.

Contrairement à d'autres organisations syndicales des Philippines, l'OS entretient des relations avec d'autres acteurs et mouvements sociaux dans l'ensemble du pays : l'OS cherche à élargir son action au-delà de la représentation des salariés dans les milieux de travail et à transformer la société sur toutes ces facettes (économique, politique et culturelle) pour arriver à éliminer les iniquités sociales (West, 1997)³⁵

4.2 PLAN D'OBSERVATION ET D'ANALYSE

Dans cette section nous vous présenterons le plan d'observation et d'analyse que nous avons suivi pour la réalisation de cette recherche.

4.2.1 Plan d'observation

Tout d'abord, nous avons réuni les écrits pertinents afin de documenter notre problématique. Ensuite, nous avons effectué une revue de littérature complète sur les coalitions comme stratégie de renouveau syndical et nous avons recensé les écrits portant sur nos dimensions d'analyse soit : l'identité et la capacité organisationnelle. À partir de la littérature recensée, nous avons construit notre cadre théorique. Avant même de nous rendre aux Philippines, nous

³⁵ Nous élaborerons plus en détail sur les champs d'action syndicale de l'OS dans le chapitre 6.

avons effectué des recherches sur le contexte (institutionnel, économique, politique, syndical, etc.) des Philippines dans le but de maximiser la récolte de données une fois sur les lieux.

Par la suite, dans la période du 6 au 20 décembre 2014, nous nous sommes rendus aux Philippines pour rencontrer les acteurs concernés et prendre contact avec notre terrain de recherche, afin de procéder à la collecte des données. D'ailleurs, cette recherche est couverte par le certificat d'éthique n° *CERFAS-2013-14-078-D* : elle est en lien avec le projet de recherche global sur les coalitions hétérogènes de notre directrice de recherche, Mélanie Dufour-Poirier.

Nous avons tenu près de 24 entrevues semi-dirigées, dont 18 (voir tableau 7) ont été retranscrites sous forme de verbatim. Ces entrevues ont été menées auprès de divers intervenants : des représentants de l'OS aux niveaux local, régional et national ; des membres de syndicats locaux affiliés ; des représentants d'organisations non syndicales alliées ; d'une organisation syndicale rivale à l'OS ; et d'un répondant neutre, externe au milieu syndical, provenant de la communauté journalistique. Pour chacune de ces entrevues, nous avons compilé des notes d'observations détaillées. Outre les réponses obtenues à ces entrevues à partir de la grille d'entrevue en annexe, nous avons obtenu beaucoup d'informations issues de discussions informelles avec différents acteurs. De plus, nous avons soutiré plusieurs informations et observations à partir du contact direct avec notre terrain. En effet, nous avons passé quelques jours au bureau d'une formation régionale affiliée à l'OS (FRA). Ce séjour nous a permis d'expérimenter les conditions de vie des militants syndicaux du pays. Malgré la faible quantité de nourriture disponible, étant donné les conditions économiques des syndicalistes, nous avons partagé les repas et nous avons passé une nuit où nous avons dormi directement sur le plancher à leur côté. Nous avons été en mesure de développer une proximité avec les militants syndicaux de cette FRA. Aussi, en leur compagnie, nous avons visité une ZES de l'intérieur et le bureau d'un syndicat local d'une entreprise situé dans cette ZES. Nous sommes aussi parvenus à développer cette proximité auprès des militants de l'OS au niveau national. Cette proximité nous a permis de visiter les travailleurs d'un syndicat affilié à l'OS sur une ligne de piquetage et de prendre part à une manifestation organisée par une coalition (C1), dont l'OS est membre, tenue dans les rues de Manille. C'est à partir de ces riches

données empiriques récoltées lors de notre terrain de recherche que nous avons procédé à l'analyse de nos résultats.

Tableau 7 : Calendrier des entrevues semi-dirigées

Dates	Identifications	Organisations	Durée	Lieux
2014-12-08	Entrevue 9	Groupe de discussion -Formation régionale affiliée (FRA) -Alliance par industrie affiliée (AIA)	2 h 44 minutes	Shineland Village, Cabuyao, Laguna
2014-12-09	Entrevue 4	Syndicat local affilié 1	2 h	Shineland Village, Cabuyao, Laguna
2014-12-09	Entrevue 16	Organisation non syndicale alliée 1	0 h 30 minutes	Shineland Village, Cabuyao, Laguna
2014-12-09	Entrevue 15	Groupe de discussion -syndicat local affilié 2 -organisations non syndicales alliées 2-3-4	1 h 42 minutes	Shineland Village, Cabuyao, Laguna
2014-12-09	Entrevue 5	Syndicat local affilié 3	1h 35 minutes	Shineland Village, Cabuyao, Laguna
2014-12-11	Entrevue 7	Syndicat local affilié 2	2 h 23 minutes	Mandaluyong City, Metro Manila
2014-12-11	Entrevue 6	Fédération nationale affiliée 1 (FNA)	0 h 17 minutes	Mandaluyong City, Metro Manila
2014-12-12	Entrevue 13	Organisation non syndicale alliée 5	1 h 01 minute	Quezon City, Metro Manilla
2014-12-12	Entrevue 14 Partie 1	Organisation non syndicale alliée 6	0 h 34 minutes	Quezon City, Metro Manila
2014-12-13	Entrevue 20	Branche régionale de l'organisation non syndicale alliée 5	-----	Shineland Village, Cabuyao, Laguna
2014-12-13	Entrevue 8	Formation régionale affiliée	1 h 16 minutes	Shineland Village, Cabuyao, Laguna

		(FRA)		
2014-12-14	Entrevue 11	Coalition de classe (C1), dont l'OS est membre	2 h 19 minutes	Quezon City, Metro Manila
2014-12-14	Entrevue 3	Dirigeant de l'OS au niveau national	2 h 32 minutes	Quezon City, Metro Manila
2014-12-15	Entrevue 21	Organisation non syndicale alliée 7	-----	Quezon City, Metro Manila
2014-12-15	Entrevue 22	Travailleur d'un syndicat local affilié	-----	Quezon City, Metro Manila
2014-12-15	Entrevue 19	Organisation non syndicale alliée 8	0 h 40 minutes	Manila City
2014-12-15	Entrevue 10	Organisation non syndicale alliée 2	1 h 04 minutes	Manila City
2014-12-16	Entrevue 2	Syndicat local affilié 3	1 h 24 minutes	Quezon City, Metro Manila
2014-12-16	Entrevue 12	Organisation non syndicale alliée 9	0 h 49 minutes	Quezon City, Metro Manila
2014-12-17	Entrevue 18	Organisation syndicale <i>jaune</i> rivale (OSJ)	0 h 51 minutes	Quezon City, Metro Manila
2014-12-18	Entrevue 1	Dirigeants de l'OS au niveau national	1 h 25 minutes	Quezon City, Metro Manila
2014-12-19	Entrevue 17	Répondant neutre, externe au mouvement syndical et à l'OS	0h 42 minutes	Quezon City, Metro Manila,
2014-12-19	Entrevue 23	Organisation non syndicale alliée 10	-----	Quezon City, Metro Manila,
2014-12-19	Entrevue 24	Organisation non syndicale alliée 11	-----	Quezon City, Metro Manila,

4.2.2 Plan d'analyse

Pour procéder à l'analyse des données recueillies sur le terrain, nous avons compilé nos entretiens (18) sous forme de verbatim. À partir de ces verbatim et de nos notes d'entretiens et d'observations, nous avons découpé nos résultats en unités sémantiques afin de les classer dans un tableau sous les indicateurs de terrain et selon les différentes sous-dimensions et

dimensions auxquels ils se rattachent. Nous avons ensuite discuté, comparé et validé nos résultats avec les notes et les observations de notre directrice de recherche. Finalement, nous avons approfondi notre revue de littérature, notamment en ce qui a trait aux contextes social, politique et économique des Philippines et nous avons analysé nos résultats en les comparant avec la littérature recensée précédemment.

CHAPITRE 5 : LES PHILIPPINES

5.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Les Philippines sont situées dans la région de l'Asie du Sud-Est au centre de l'océan Pacifique, de la mer de Chine et de la mer Celebes. Le pays est entouré de la Chine au nord, du Vietnam et de la Malaisie à l'ouest et de l'Indonésie au sud (voir figure 7). Cet archipel qui forme le pays est composé de 7 107 îles couvrant un territoire de près de 300 000 kilomètres carrés (Erica et Collado, 2014). Les deux plus grandes îles et, par le fait même, les deux régions les plus densément peuplées, sont celles de Luzon au nord et de Mindanao au sud du pays (voir figure 8). Le climat tropical des Philippines se divise en deux saisons distinctes, soit : la saison des pluies, de juin à novembre, et la saison sèche qui s'étend de décembre à mai. Les catastrophes naturelles sont fréquentes sur le territoire des Philippines qui serait l'un des pays au monde les plus touchés par des catastrophes météorologiques de toutes sortes : typhons, cyclones, inondations, séismes, glissements de terrain, etc. (Guéraiche, 2013). Le nombre de ces catastrophes connaît un accroissement exponentiel au cours des dernières décennies, ce qui provoque une augmentation des pertes économiques, de même qu'une précarité de la sécurité alimentaire et de la santé des populations affectées (Guéraiche, 2013).

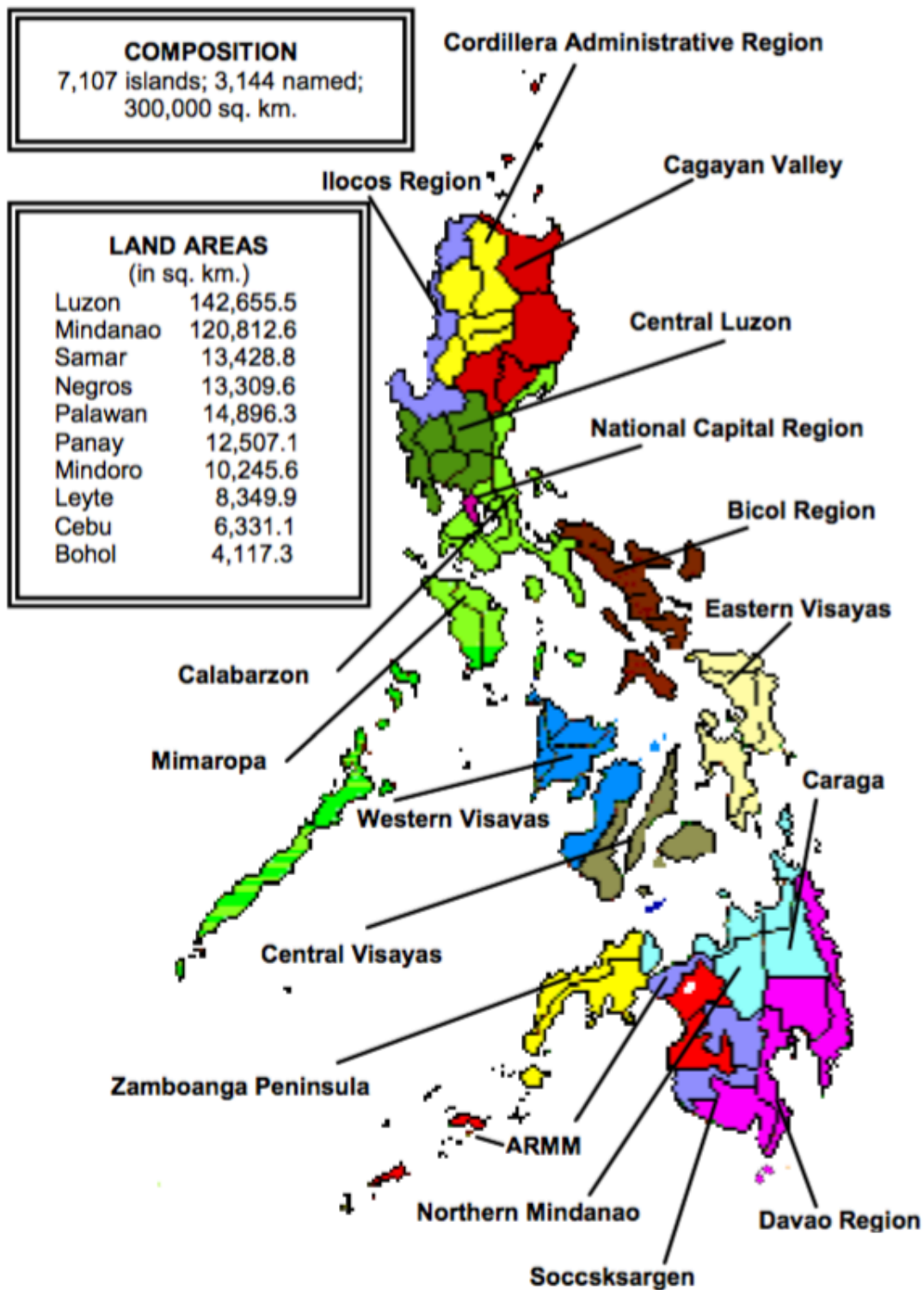
Figure 7 : Asie du Sud-Est



*Figure tirée de seagase.uquam.ca³⁶.

³⁶ Groupe Asie du Sud-Est (SEAGASE) (2015), page consultée le 21 novembre 2015, www.seagase.uquam.ca.

Figure 8 : Carte et régions des Philippines



*Figure tirée de Ericeta et Collado (2014).

Le pays est sous-divisé en 17 régions administratives (voir tableau 8) qui englobent 80 provinces, 143 villes, 1 491 municipalités et 42 028 barangays³⁷. Au 1^{er} mai 2010, la population des Philippines était de 92 335 115 millions d'habitants. Selon les dernières projections, le pays devrait atteindre les 102 965 300 millions d'habitants en 2015 (Ericeta et Collado, 2014). La part d'hommes dans la population est légèrement plus élevée que celle des femmes, dans un niveau de proportion qui se situe à près de 51 % d'hommes pour 49 % de femmes. La population des Philippines est plutôt jeune : 33,3 % de la population se trouve dans la tranche d'âge de 0 à 14 ans, alors que 6,8 % de celle-ci est âgée de plus de 60 ans. En 2010, cette population était répartie majoritairement en milieu rural dans une proportion de 54,7 %, les 45,3 % restants vivant dans les régions urbaines. Une multitude d'ethnies, de cultures (ex. : Région autonome musulmane de la province de Mindanao) et de langues sont présentes dans le pays. Les deux langues officielles du pays sont le tagalog, de loin la plus utilisée, et l'anglais. Cette variété s'expliquerait par la situation géographique du pays. Les habitants des Philippines seraient plus attachés à leur région d'origine ou l'ethnie plutôt qu'à la nation des Philippines, dans son ensemble (Morada et Tadem, 2006)

³⁷ Les *barangays* sont les plus petites unités administratives des Philippines. Avant le début de la colonisation, les *barangays* étaient des villages composés de 50 à 100 familles qui étaient administrés comme des cités États, c'est-à-dire qu'ils possédaient l'ensemble des pouvoirs d'un État pour s'administrer de façon autonome (Guéraiche, 2013).

Tableau 8 : Liste des régions administratives des Philippines (IBON, 2013c)

Régions
National capital Region (NCR)
Cordillera Administrative Region (CAR)
Region I - Ilocos Region
Region II - Gagayan Valley
Region III - Central Luzon
Region IVA - Calabarzon-
Region IVB - Mimaropa
Region V - Bicol
Region VI - Western Visayas
Region VII - Central Visayas
Region VIII - Eastern Visayas
Region IX - Zamboanga Peninsula
Region X - Northern Mindanao
Region XI - Davao
Region XII - Soccsksargen
Region XIII - Caraga
Autonomous Region in Muslim Mindanao (ARMM)

5.2 HISTORIQUE

Cette section a pour objectif de dresser un portrait général du développement historique des Philippines afin de mieux comprendre les contextes politique, économique et le marché du travail actuel à l'intérieur duquel les syndicats philippins évoluent. Nous nous attarderons à trois périodes spécifiques du développement historique des Philippines, soit : la colonisation espagnole (1565-1898), la colonie américaine et l'occupation japonaise (1898-1946), puis la dictature de Ferdinand Marcos (1972-1986).

5.2.1 Colonisation espagnole

Avant l'arrivée des Espagnols sur les terres des Philippines, aucun gouvernement central n'assurait la coordination et l'unité de l'ensemble des îles qui composent les Philippines d'aujourd'hui. À cette époque, les îles peuplées par différentes tribus et communautés

fonctionnaient sous le principe des *barangays*, où le chef détenait les pouvoirs (législatif, exécutif, judiciaire et militaire) et dirigeait en fonction des coutumes et des traditions locales (Morada et Tadem, 2006).

La colonisation du pays a débuté au 16^e siècle, alors que les Espagnols débarquaient aux Philippines en 1565 pour occuper le territoire jusqu'en 1898. Cette longue présence, qui a duré près de trois siècles et demi, a tenu à l'écart des Philippines des pays colonisateurs comme les États-Unis (Guéraiche, 2013). L'arrivée des Espagnols a transformé la région à différents égards. La nouvelle colonie permettait à l'Espagne d'accéder aux ressources naturelles, aux matières premières du pays et à de nouveaux marchés, accentuant ainsi le pouvoir de l'État central espagnol sur l'archipel.

D'un point de vue économique, les Espagnols ont utilisé la nouvelle capitale, Manille, comme port d'entrée permettant les échanges commerciaux et l'accès aux marchés asiatiques, principalement celui de la Chine. En effet, l'activité économique lors de la colonisation espagnole s'est principalement développée et concentrée autour de Manille (Villegas, 1988). Manille servait à recevoir et à entreposer les marchandises destinées au marché chinois, mais aussi à recevoir des marchandises, comme la soie et la porcelaine, provenant de la Chine pour ensuite les redistribuer vers les marchés américain et européen (Caouette, 2011).

Les Espagnols, qui n'arrivaient pas à trouver d'importants gisements de matières précieuses comme de l'or ou d'autres types de minerais (Caouette, 2011), ont alors décidé de se tourner vers la culture et l'exportation de produits agricoles. L'accroissement du commerce de ressources, tels le sucre, le copra, le chanvre, le tabac, etc. (Guerrero, 2005), a incité les propriétaires terriens à se lancer dans l'accumulation des terres, ce qui a contribué à mettre en place une oligarchie de grandes familles terriennes (Caouette, 2011). Le développement économique sous les Espagnols a suscité l'apparition du commerce, de petites entreprises, ainsi que l'exportation de ressources, sans toutefois mettre en marche l'industrialisation du pays (Binghay, 2007).

L'unification de l'archipel dans une même nation, dirigée par un seul et même gouvernement, a demandé plusieurs années. Pour y parvenir, le processus a nécessité la création d'une structure gouvernementale et l'établissement de plusieurs niveaux de gouvernance : central, provincial et municipal. Cette structure gouvernementale était principalement contrôlée par les colonisateurs espagnols : elle ne laissait la place aux Philippins que pour des fonctions de moindre importance (Morada et Tadem, 2006). Plusieurs congrégations religieuses avaient la responsabilité d'assurer la gestion administrative de la colonie (Caouette, 2011). Cette implication de l'effort missionnaire dans l'administration du pays a permis de convertir la majorité des populations du pays et de faire des Philippines le seul pays d'Asie majoritairement catholique (Macdonald, 2003). L'Église a joué un rôle majeur dans le développement culturel de la société aux Philippines (Guéraiche, 2013) : l'influence de l'Église catholique sur la population et la politique se fait d'ailleurs toujours sentir aujourd'hui (Severino et Salazar, 2007). Par exemple, l'Église catholique aurait joué un rôle déterminant dans la campagne menant à l'abolition de la peine de mort aux Philippines en 2006 (Reese et Werning, 2013).

La coopération de l'élite locale la plus riche a été nécessaire et indispensable pour maintenir le pouvoir colonial et assurer le fonctionnement de la colonie : c'est pourquoi le pouvoir consenti à cette élite a été renforcé au fil des années (Morada et Tadem, 2006). Les pouvoirs politiques revenaient ainsi à une élite principalement composée de grands propriétaires terriens (Morada et Tadem, 2006). Les Espagnols gardaient le loisir de choisir les gens élus pour diriger les différentes communautés par, entre autres, la manipulation du processus électoral (Guéraiche, 2013).

En juillet 1892, Andres Bonifacio, un jeune prolétaire révolutionnaire issu du Tondo, un quartier pauvre de Manille, fondait avec ses camarades l'organisation clandestine *Katipunan*³⁸ (Caouette, 2004; Reese et Werning, 2013). Ses membres représentaient l'aile la plus radicale des forces révolutionnaires antiespagnoles émergentes à ce moment.

³⁸ *Katipunan* est le diminutif de *Kataastaasang Kagalangalang na Katipunan ng mga Anak ng Bayan*, ce qui signifie en langue française : *La plus haute et la plus respectable société des fils du peuple* (Caouette, 2004).

Durant la période de colonisation espagnole (1565-1898), la fraude fiscale et la corruption constituaient des problèmes majeurs dans l'administration de la colonie (Huetz de Lempis, 2006) : ces problèmes n'auraient jamais été enrayés encore à ce jour (ex. : *pork barrels*)³⁹ (Auvray, Galang Jr, et Jimenez-Hallare, 2003). Les retours sur l'impôt à la population étaient considérés absents et l'État colonial était perçu comme un simple percepteur de fonds. Cette situation, jumelée à l'imposition de travaux forcés, au monopole commercial, au coût excessif de location des terres, à l'accaparement des terres et à d'autres formes de répression aurait mené à la révolte de 1896 (Guerrero, 2005), année où les forces révolutionnaires antiespagnoles ont pris les armes contre le colonisateur espagnol. En 1897, Emilio Aguinaldo, frère d'armes de Bonifacio, prenait le contrôle de l'organisation révolutionnaire : la rivalité entre les deux hommes aurait mené à l'arrestation et à l'exécution d'Andres Bonifacio le 10 mai 1897 (Reese et Werning, 2013). Bonifacio est aujourd'hui une figure héroïque pour les organisations progressistes des Philippines.

5.2.2 Impérialisme américain et occupation japonaise

Les révolutionnaires philippins ont tiré profit du conflit de 1898 entre l'Espagne et les États-Unis pour intensifier les combats armés et obtenir le soutien des Américains dans leur lutte (Guerrero, 2005). Les Américains justifiaient leur appui au peuple philippin par une volonté altruiste de mettre fin à la dictature espagnole et au terrorisme dans le pays (Guéraiche, 2013). Toutefois, suivant la cession des Philippines par l'Espagne aux États-Unis avec la ratification du traité de Paris le 10 décembre 1898, les Américains entamaient la colonisation du pays (Auvray et al., 2003). Les Américains ont ainsi contribué à chasser les Espagnols en 1898. La reddition d'Aguinaldo en 1901 a mis définitivement fin au mouvement de résistance organisé contre les Américains (Auvray et al., 2003).

En réalité, les Philippines offraient aux Américains un accès stratégique au terrain de l'Extrême-Orient, leur assurant le contrôle de la région, de son marché potentiel et de ses

³⁹ Les *pork barrels* sont des fonds distribués à certains politiciens pour le développement de leur communauté, mais dont la gestion discrétionnaire serait source de corruption et de vol de ces fonds publics (Galama, 2014). Encore aujourd'hui, ces *pork barrels* font l'objet de controverse et sont dénoncés par plusieurs organisations syndicales et non syndicales du pays.

ressources naturelles. De plus, les Philippines leur permettaient de ne pas accuser, sur le plan du développement économique, un recul par rapport aux grandes puissances coloniales européennes (Reese et Werning, 2013). Tout comme les Espagnols, les Américains favorisaient le développement d'une économie basée sur l'exportation des matières premières. Contrairement aux Espagnols, cependant les Américains sont parvenus à trouver des gisements de métaux précieux, si bien que les Philippines devenaient le principal fournisseur d'or des États-Unis (Villegas, 1988). Les colonisateurs profitaient des matières premières, des ressources naturelles, des échanges et de la main-d'œuvre locale pour se développer (Binghay, 2007). Ainsi la présence américaine développait une économie mixte, basée sur l'exploitation féodale des terres en campagne et le développement d'un mode de production capitaliste en zones urbaines. La colonisation américaine a amené avec elle des opportunités d'affaires et des investissements liés particulièrement au développement de la production agricole commerciale et des infrastructures du pays (Guéraiche, 2013), ce qui a profité à l'élite locale et aux investisseurs américains⁴⁰. En effet, le développement des infrastructures de transport et de communication et la présence militaire américaine ont permis aux États-Unis d'asseoir son contrôle et son influence sur l'économie, la culture et la politique du pays (Guerrero, 2005). De plus, la fondation d'universités visant à attirer la petite bourgeoisie aurait permis à ce moment la formation et le développement des compétences nécessaires au fonctionnement et au développement des institutions et à l'expansion de l'hégémonie américaine dans l'ensemble des sphères de la société des Philippines (Guerrero, 2005). Plusieurs membres de l'élite locale étaient formés directement aux États-Unis.

Dès le début de la colonisation américaine, l'intégration économique des Philippines à l'économie américaine a été consolidée par la signature de divers traités, ce qui a accru la concentration des terres aux mains d'une minorité et accentué le pouvoir de l'oligarchie terrienne. En effet, le contrôle des sphères économiques, principalement liées à l'exploitation agricole, par l'oligarchie terrienne, lui a permis de profiter de l'exportation des ressources naturelles pour s'enrichir et ensuite influencer le pouvoir politique en soutenant les élus de

⁴⁰ Les contrats de construction des infrastructures octroyés aux entreprises américaines à ce moment avaient engendré la réalisation de profits importants et l'accès à de nouveaux marchés : l'industrie automobile est un exemple (Guéraiche, 2013).

différentes façons en échange de leur loyauté (Auvray et al., 2003). Cette concentration des terres auprès d'une élite résultait en l'accroissement des inégalités des richesses. Par ailleurs, l'abondance d'une main-d'œuvre bon marché permettait aux propriétaires de facilement remplacer les travailleurs peu enclins à accepter les conditions de travail imposées pour ainsi niveler à la baisse les conditions de travail de tous.

Le développement des modes de production capitalistes dans les zones urbaines, suivant le début de la colonisation américaine (1898), a engendré l'émergence d'une classe de travailleurs industriels et, par le fait même, l'apparition des premiers syndicats de métiers dans les entreprises (Binghay, 2007). Don Isabelo de los Reyes est considéré comme le père du mouvement syndical aux Philippines après être parvenu, en 1902, à créer la première fédération syndicale du pays permettant ainsi l'unification des différentes organisations syndicales sous une même fédération, soit l'*Union Obrera Democratica* (UOD) (Sibal, 2004). Cette fédération regroupait alors près de 33 syndicats affiliés. Suite à l'arrestation de Don Isabelo de los Reyes, Dr Dominador Gomez reprit la direction de l'UDO pour la réorganiser sous le nom de *Union Obrero Democratica de Filipinas* (UODF) (Villegas, 1988). Le nombre de syndicats affiliés est rapidement passé de 33 à 150, ce qui représentait environ 20 000 membres situés à Manille et ses environs (Sibal, 2004). Au cours de cette période, les conditions de travail difficiles, les faibles salaires qui n'arrivaient pas à couvrir l'accroissement rapide de l'inflation et les enjeux politiques face à la colonisation américaine ont favorisé le déclenchement d'une multitude de grèves, particulièrement dans l'industrie du tabac (Villegas, 1988). À titre d'exemple, le 1^{er} mai 1903, l'UODF tenait une grève générale à laquelle près de 100 000 travailleurs ont pris part (Binghay, 2007).

En réponse à l'accroissement du militantisme syndical, le *Bureau of Labor* (BOL) a été établi en 1908 (Binghay, 2007). L'une des fonctions de cette instance, gouvernée par le département du Commerce et de la Police, était d'intervenir lors des conflits de travail dans les entreprises pour assurer leur résolution. Dans l'espoir d'empêcher les mouvements de grève, le BOL a reconnu la légitimité des organisations syndicales (Sibal, 2004). Le BOL se donnait le pouvoir d'intervenir dans les conflits de travail, sans avoir été mandaté au préalable par l'une ou l'autre des parties concernées (Villegas, 1988).

Au niveau politique, en 1934, le Commonwealth des Philippines était créé, ce qui a permis au pays de retrouver son indépendance en termes politiques, sans toutefois se défaire de la présence américaine et de l'influence qu'elle exerçait sur son économie et sa culture (Guéraiche, 2013). Le nouveau président, Manuel L. Quezon, instaurait alors une gestion autocratique du pays. Toutefois, ce changement n'a pas apporté d'améliorations en ce qui a trait aux conditions des travailleurs des Philippines : l'état de pauvreté est demeuré important, particulièrement dans le cas des paysans (Reese et Werning, 2013).

Le bombardement de la base militaire américaine de Pearl Harbor par l'aviation japonaise le 7 décembre 1941 a été suivi quelques heures plus tard par le début des bombardements japonais sur Manille le 9 décembre 1941. Le 22 décembre, les premiers soldats japonais débarquaient sur l'archipel et, le 6 mai 1942, les Philippines capitulaient, ce qui marquait le début de l'occupation japonaise (Guéraiche, 2013). Alors que les élites de la bourgeoisie et les propriétaires terriens coopéraient avec les Japonais (Guéraiche, 2013; Guerrero, 2005), la résistance du peuple philippin s'organisait dans les montagnes autour du groupe armé *Hukbong Bayan Laban sa Hapon* (HUK)⁴¹. Le HUK résultait de l'union entre le *Partido Komunista ng Pilipinas* (PKP) et du *Socialist Party of the Philippines* (SPP). Finalement, le 5 juillet 1945, peu après la fin de la Deuxième Guerre mondiale, les Philippines se libéraient de l'occupation japonaise et, l'année suivante, soit le 4 juillet 1946, les Américains accordaient l'indépendance entière aux Philippines.

Après la guerre, la coopération du PKP et du SPP débouchait sur la création du *Congress of Labor Organization* (CLO) en 1949 (Sibal, 2004). Cette nouvelle fédération syndicale était formée de l'affiliation de 78 organisations syndicales et représentait près de 100 000 membres. Le CLO adoptait une approche agressive et militante afin d'assurer la défense des travailleurs (Sibal, 2004). Le CLO a été banni par le gouvernement en 1951, sous prétexte qu'il s'agissait d'une organisation communiste liée au PKP (Scipes, 1996). À ce moment, lors des premières

⁴¹ *Hukbong Bayan Laban sa Hapon* signifie l'Armée du peuple antijaponaise en langue française (Guéraiche, 2013).

années de la guerre froide⁴², l'offensive anticommuniste menée aux Philippines, à la fin des années 1940 et au début des années 1950, était supervisée par les États-Unis (Hedman et Sidel, 2000). Un peu moins de 20 ans plus tard, José Maria Sison, l'un des fondateurs du *Kabataang Makabayan*⁴³ en 1964, participait à la création du *Parti communiste des Philippines* (PCP), en 1968 : l'objectif du PCP visait à lancer une révolution démocratique nationale soutenue par la lutte armée, et ce, en réponse aux divergences vécues avec le PKP établi dans les années 1930 (Caouette, 2004). La branche armée du Parti, la *Nouvelle Armée populaire*⁴⁴ (NAP), était ainsi créée en 1969. Le PCP exercerait encore aujourd'hui une influence importante sur certaines organisations syndicales des Philippines, entre autres pour ce qui est des idées et des principes adoptés (West, 1997). L'OS à l'étude fait partie des organisations syndicales que certains (ex. : gouvernement) accusent d'être contrôlées par le PCP (Scipes, 1996).

Pour permettre la reconstruction du pays et entamer la période d'après-guerre, les États-Unis ont accordé une aide financière de 520 millions de dollars américains en échange d'une entente de libre-échange entre les deux pays ratifiés par le *Bell Trade Act* de 1946 (Morada et Tadem, 2006). Les Américains s'assuraient alors de mettre en place de mesures mettant un terme à la résistance ouvrière, menée principalement par le Parti communiste, et à l'expansion de l'idéologie marxiste au sein de la classe ouvrière et des syndicats. Plusieurs autres accords économiques et militaires ont assuré le contrôle de l'économie du pays par les Américains et leur présence militaire dans la région (Quimpo, 2008). C'est pourquoi les États-Unis continueraient encore aujourd'hui, par le biais des entreprises américaines, à investir dans le pays, à exploiter les ressources naturelles et à profiter du marché philippin pour la vente de produits américains (Quimpo, 2008), tout en maintenant une influence sur le développement culturel du pays.

⁴² La guerre froide réfère au conflit idéologique et politique opposant les États-Unis et l'Union soviétique entre 1947 et 1990. Ce conflit, qui prenait plusieurs formes (ex. : économique, scientifique, militaire, etc.), a grandement influencé les relations internationales à cette époque. Bien qu'aucun combat n'ait eu lieu entre ces deux pays, ce conflit est à l'origine de mouvements de dissidence armés dans plusieurs pays du monde (Jeannesson, 2014), dont les Philippines.

⁴³ *Kabataang Makabayan* signifie *Jeunesse patriotique* en langue française (Caouette, 2004).

⁴⁴ La *Nouvelle armée populaire* est la traduction française du nom philippin du mouvement *Bagong Hukbong Bayan*.

5.2.3 Dictature sous Ferdinand Marcos

Suite à l'indépendance des Philippines, les différents présidents qui se sont succédé à la tête du pays, qualifié de première démocratie en Asie, ont continué à entretenir des liens privilégiés avec les États-Unis, particulièrement aux niveaux économique et militaire (Abinales et Amoroso, 2005; Morada et Tadem, 2006).

Le président Ferdinand Marcos a été un acteur important de l'histoire contemporaine du pays et de son développement économique et politique. Ferdinand Marcos est parvenu à gravir les échelons politiques et à influencer les élites politiques jusqu'à atteindre le pouvoir, même s'il ne provenait pas d'une famille de l'oligarchie (Morada et Tadem, 2006). Il entra à la *House of Representative* dès l'âge de 32 ans pour ensuite rejoindre le Sénat et en devenir le président. Ayant fait son entrée politique sous le *Parti libéral*, il a ensuite rejoint le *Parti Nacionalistas* pour en devenir le président et finalement être élu à la tête du pays en 1965. En 1969, il devenait le premier président à être réélu au pouvoir pour un 2^e mandat consécutif depuis l'indépendance. La corruption, la manipulation des élections et l'achat de votes ont caractérisé son gouvernement (Guéraiche, 2013). En effet, le montant alloué aux fonds d'interventions *pork barrels*, qui suscitent toujours aujourd'hui beaucoup de controverses, a été majoré sous son règne. Des exécutions sommaires auraient aussi eu lieu pour favoriser sa victoire, lors de la campagne électorale de 1969. D'ailleurs, en 1935, Marcos a été accusé du meurtre d'un rival de son père, alors député de la ville de Serrat (Guéraiche, 2013). Il a été acquitté en 1940.

Marcos avait pour objectif de refaire des Philippines une grande nation. Afin de développer ce pays où la principale activité économique tournait autour de l'agriculture féodale, il a opté pour une stratégie de développement économique axée sur l'attraction des capitaux étrangers, la production manufacturière et l'exportation de ressources naturelles et de matières premières (Reese et Werning, 2013). Le président a misé sur la coopération et les relations étroites avec les États-Unis pour mettre en œuvre ses politiques économiques : pour preuve, son gouvernement était composé d'économistes et d'experts directement formés aux États-Unis.

La coopération avec les États-Unis a permis de développer les forces policières et militaires du pays (ex. : formation d'une escouade antiémeute) (Abinales et Amoroso, 2005; Reese et Werning, 2013). Le renforcement des forces de l'ordre visait, par exemple, à empêcher que des grèves ou de la dissidence sociale ne viennent nuire à l'essor économique du pays.

Cette stratégie orientée vers l'exportation et l'attraction de capitaux a été soutenue par l'accessibilité à : de la main-d'œuvre à bas prix; des centres de production permettant la flexibilité la plus complète aux multinationales (ex. : zone économique spéciale⁴⁵, ZES); et des politiques favorisant le libre marché. Toutes ces politiques ont rendu l'économie du pays dépendante de l'économie mondiale. Les récessions économiques mondiales (ex. : 1982) ont ainsi eu des répercussions importantes sur les travailleurs (ex. : pertes d'emplois massives) (Bresnan, 1986). De plus, la concurrence engendrée par la compétition mondiale a favorisé la dégradation constante des conditions de travail, la flexibilité du travail et la précarisation de l'emploi (ex. : apparition de la première ZES), ce qui a aussi été favorisé par la privatisation croissante des services publics dans le pays (Guéraiche, 2013). Ces conditions difficiles pour les travailleurs se sont traduites par la tenue d'un nombre important de grèves (voir tableau 9) affectant les milieux de travail dans l'ensemble du pays (Binghay, 2007), mais aussi par l'accroissement de l'influence communiste sur les syndicats (Sibal, 2004).

Tableau 9 : Nombre de grèves de 1983-1985 (Scipes, 1996)

Année	Nombre de grèves	Nombre de travailleurs impliqués	Nombre de jours de travail perdus suite aux grèves
1983	155	33 638	581 291
1984	282	65 306	1 907 762
1985	405	109 000	2 440 000

⁴⁵ Les zones économiques spéciales sont des enclaves physiques et administratives à l'intérieur desquelles les entreprises bénéficient d'incitatifs et d'avantages financiers et fiscaux de toutes sortes (Crispin B. Beltran Resource Center Inc., 2011).

Prétextant la menace communiste et nationaliste musulmane dans le sud du pays et la nécessité de rétablir l'ordre social dans un contexte de difficultés économiques et de guerre au Vietnam, Marcos a imposé la *loi martiale* le 21 septembre 1972 (Guéraiche, 2013). Son imposition, appuyée par les États-Unis (Thompson, 1996), a permis à Marcos de se maintenir à la tête du pays et de conserver en place un ensemble de conditions favorables à l'application de sa stratégie de développement économique néolibérale axée sur l'exportation (Reese et Werning, 2013).

Cette période a été marquée par l'instauration des premières ZES, l'interdiction des grèves, l'instauration du *Code du travail* de 1974 et la création en 1975 du *Trade Union Congress of the Philippines (TUCP)*, un syndicat apparemment contrôlé par le gouvernement (Binghay, 2007). La répression de l'action collective (ex. : abolition du droit de grève, arrestations, etc.) des travailleurs par le régime dictatorial a favorisé la montée de l'influence du PCP sur les travailleurs et certaines organisations syndicales (Abinales et Amoroso, 2005) pour ainsi se traduire par un accroissement de la militance et la radicalisation de ces organisations syndicales (Sibal, 2004). En regroupant les organisations sous une même fédération, le TUCP, et en instaurant un régime de relations du travail et de négociation tripartite contrôlées par l'État, le gouvernement voulait assurer son emprise sur les organisations syndicales et limiter l'influence du PCP sur les organisations syndicales dans le monde ouvrier (Binghay, 2007). Le TUCP devenait alors la seule fédération syndicale officielle du pays par le biais de laquelle le gouvernement tentait de promouvoir des gains économiques pour les travailleurs affiliés au TUCP en échange de faveurs et de leur acceptation du régime autoritaire et de ses politiques (Scipes, 1996).

En réponse à cette répression et à la tentative du gouvernement de contrôler les organisations syndicales du pays, une nouvelle organisation syndicale radicale, prônant la lutte de classes et inspirée par l'histoire révolutionnaire du pays (Scipes, 1996), était formée. L'organisation syndicale radicale en question est l'OS à l'étude dans ce mémoire. Cette nouvelle organisation a mené à ce moment plusieurs grèves et mouvements de protestation contre le gouvernement autoritaire de Marcos (Binghay, 2007). Toutefois, sous la dictature, dans un climat de corruption, de répression (ex. : la journée du 13 août 1983 a été qualifiée de *Black Friday* suite

à l'arrestation de tous les principaux leaders syndicaux de l'OS à l'étude dans l'ensemble du pays) (Scipes, 1996) et de violence (Guéraiche, 2013), la formation de syndicats et la mobilisation des travailleurs et de la population devaient se faire de façon clandestine afin d'éviter la répression des forces gouvernementales (ex. : arrestations).

Durant ces années de dictature (1972-1986), à l'extérieur du milieu syndical, les organisations révolutionnaires, dont le PCP, et la jeunesse étudiante étaient de ceux qui ont contribué activement à la mobilisation et à la contestation du régime autoritaire (Caouette, 2004). Afin de déloger Marcos du pouvoir, certains politiciens, qui s'opposaient aux politiques du dictateur, ont coopéré avec le PCP afin de coaliser leurs forces contre le régime autoritaire (Thompson, 1996). Les difficultés économiques connues (ex. : liées, entre autres, à l'augmentation du coût d'importation du pétrole et au déclin des prix mondiaux des principales cultures d'exportation des Philippines) (Bresnan, 1986) sous le régime du dictateur, ont contribué à mobiliser les masses ouvrières et les paysans (Caouette, 2004). De plus, le taux de chômage élevé (en 1982, le taux de chômage était estimé à près de 24 % (Abinales et Amoroso, 2005), les iniquités croissantes entre les revenus des riches et des pauvres, alors que le salaire des travailleurs et des paysans n'arrivait pas à couvrir le coût de la vie (Bresnan, 1986), favorisaient aussi la mobilisation des masses.

Le meurtre de Benigno Aquino, un politicien qui s'opposait au régime autoritaire de Ferdinand Marcos, sur une piste d'atterrissage de l'aéroport de Manille lors de son retour d'exil le 21 août 1983, a été le catalyseur derrière la mobilisation menant à la chute du régime dictatorial (Guéraiche, 2013; Thompson, 1996). Plusieurs contestations ont suivi : le gouvernement aurait dénombré près de 165 manifestations ou actions de contestation de tout ordre contre le régime entre le 21 août et le 30 septembre 1983 (Thompson, 1996). La manipulation et le vol des élections de 1985 par le gouvernement de Marcos ont finalement mené à un soulèvement populaire généralisé et au retrait de l'appui des Américains au régime (Caouette, 2011). Le 24 février 1986 marquait la fin du régime autoritaire, ce qui a forcé Marcos à l'exil à la suite de la

victoire du soulèvement populaire mieux connu sous le nom de révolte populaire de l'Epifanio de los Santos Avenue (EDSA)⁴⁶ (Caouette, 2012; Thompson, 1996).

5.3 SITUATION ACTUELLE DES PHILIPPINES

5.3.1 Contexte politique

Malgré le soulèvement populaire de l'EDSA, le contrôle du pays resterait encore aujourd'hui entre les mains d'une oligarchie composée de grandes familles terriennes : les inégalités et la corruption persisteraient toujours (Caouette, 2011, 2012). Bien que la population considère Benigno Aquino comme un martyr, son opposition à la dictature de Marcos n'avait pas pour objectif de transformer la structure et la répartition du pouvoir de la sphère politique, mais bien de remplacer l'élite à la tête du pays (Reese et Werning, 2013). Ainsi Corazon Aquino, veuve de Benigno Aquino, portée au pouvoir suite à la chute de Marcos, a rétabli la domination des oligarchies laissées pour compte sous Marcos (Guéraiche, 2013) : la classe populaire était demeurée toujours exclue des zones de pouvoir et du partage équitable des richesses du pays. Les clans familiaux occuperaient toujours une place importante dans les différentes strates du pouvoir politique et économique (Auvray et al., 2003). La manipulation du processus électoral, la corruption et la violence resteraient encore aujourd'hui des moyens utilisés pour permettre aux élites de se maintenir au pouvoir et favoriser leurs propres intérêts, ceux de leurs alliés et des entreprises (Auvray et al., 2003; Guéraiche, 2013).

5.3.2 Néolibéralisme et développement industriel

Au cours des dernières années, les politiques économiques sont demeurées axées sur l'intégration à l'économie mondiale et le libéralisme économique (Binghay, 2007). C'est grâce à ces politiques et aux accords économiques ratifiés (Crispin B. Beltran Resource Center Inc., Workers Assistance Center, et Ecumenical Institute for Labor Education and Research, 2011),

⁴⁶ EDSA est l'acronyme qui représente le nom d'une importante artère située à Manille, *Epifanio de los Santos Avenue*, là où plus d'un million de personnes se sont réunies en février 1986 pour exiger le départ du président Ferdinand Marcos (Caouette, 2012).

qui consacrent le libre mouvement du capital, des ressources et du travail, que les Philippines arrivent à s'intégrer pleinement dans l'économie mondiale : l'ouverture économique du pays serait aujourd'hui d'ailleurs à son plus haut niveau historique (Severino et Salazar, 2007). L'exportation des ressources demeure un vecteur important de l'économie du pays : aux ressources naturelles et à la production agricole s'est ajoutée l'exportation de services et des nouvelles technologies⁴⁷ (Auvray et al., 2003). Les politiques visant l'attraction de capitaux étrangers, en offrant l'accès à des sites de production et à une main-d'œuvre bon marché, sont encore en place à ce jour (IBON, 2014). Les établissements manufacturiers se retrouvent, pour la plupart, sous le contrôle des investissements étrangers et soumis aux aléas des marchés mondiaux (IBON, 2011).

Pour sa part, la production agricole demeurerait contrôlée par une minorité de propriétaires terriens qui, eux, soutireraient les bénéfices du travail et de la production réalisés par les paysans. La production agricole traditionnelle coexiste avec des sites de production agricole de masse, développés et contrôlés par des multinationales étrangères (ex. : Del Monte, Dole, etc.) afin d'en exporter la production. Ce serait pourquoi Guerrero (2005) considère les Philippines comme une société semi-coloniale et semi-féodale, où l'économie s'avèrerait contrôlée par des pays étrangers à l'attitude impérialiste, à l'instar des États-Unis.

L'intégration des marchés générée par la mondialisation sous-tend des défis importants pour les travailleurs et les syndicats des Philippines. Pour attirer les investissements étrangers, l'État adopte des mesures et des politiques visant à faire face à la compétitivité du marché mondial. Ces mesures et ces politiques favorisent la productivité, la flexibilité du travail et l'accès à une main-d'œuvre bon marché (Aganon et al., 2009). Plusieurs implications résultent de ces politiques : la précarisation de l'emploi (ex. : « *Herrera Law* »)⁴⁸, la non-intervention de l'État dans l'application de la législation du travail, le travail faiblement rémunéré, le déclin de

⁴⁷ Les équipements électroniques et les semi-conducteurs sont les principaux produits de nouvelles technologies exportés par les Philippines (Severino et Salazar, 2007). Ils représentent, depuis 1996, près 50 % de la valeur des exportations (Auvray et al., 2003).

⁴⁸ La loi « Herrera », adoptée en 1989, apporte certains amendements au Code du travail des Philippines, dont la légalisation du travail contractuel et les limites posées au droit de grève des travailleurs (EILER, 2014).

la présence syndicale, etc. Les emplois et les conditions de travail des travailleurs demeurent ainsi fortement liés et influencés par la conjoncture mondiale (Auvray et al., 2003).

Cette intégration à la mondialisation résulte de l'ingérence des institutions internationales, comme la Banque mondiale et le Fonds monétaire international, et l'imposition des plans d'ajustements structurels, conditionnels à l'obtention de prêts (Guéraiche, 2013). Si bien que le peuple philippin est aujourd'hui confronté à la privatisation de services publics (ex. : transports, énergie, télécommunications, soins de santé, éducation, etc.) et à la libéralisation de ressources naturelles essentielles, comme le riz et l'eau, au profit des investisseurs souvent liés aux pouvoirs politiques (IBON, 2014).

En résumé, le contexte économique de mondialisation, les politiques gouvernementales et le développement néolibéral amènent des défis importants aux organisations syndicales des Philippines, comme la concurrence accrue, la contractualisation, la sous-traitance et la flexibilisation du travail. Ces défis affectant le marché du travail contribuent à affaiblir la capacité d'action des organisations syndicales aux Philippines (IBON, 2013a).

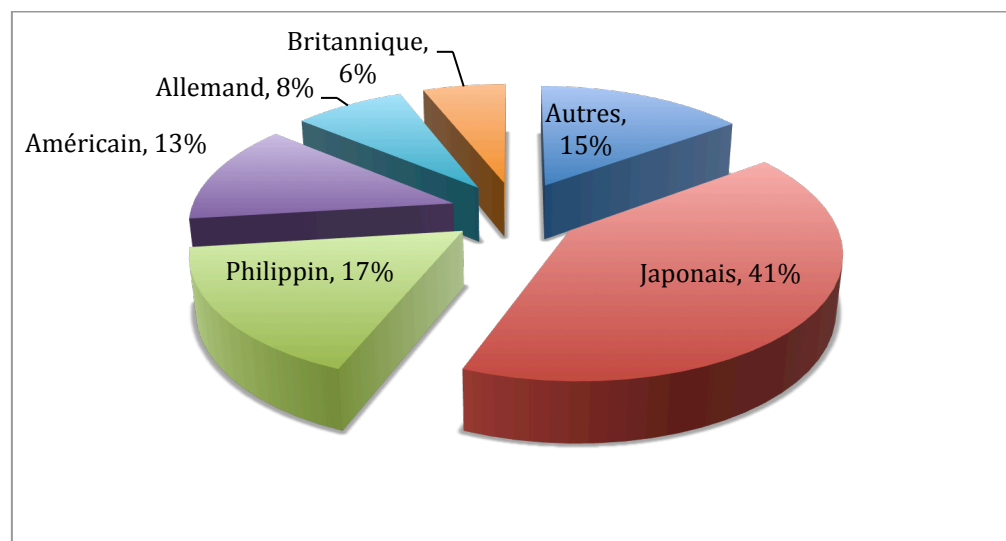
5.3.3 Zones économiques spéciales (ZES)

Nous l'avons dit, les zones économiques spéciales sont des enclaves physiques ou administratives à l'intérieur desquelles les entreprises bénéficient d'incitatifs et d'avantages financiers et fiscaux de toutes sortes (ex. : exemption de taxes foncières, absence de taxes sur les produits importés et exportés, accès à des sites de production à faibles coûts, main-d'œuvre à bas prix, etc.) (Crispin B. Beltran Resource Center Inc., 2011; Crispin B. Beltran Resource Center Inc. et al., 2011; IBON, 2005a) afin d'attirer les investissements et la mise sur pied de nouveaux sites de production.

Les ZES constituent un élément important de l'intégration du pays dans le modèle économique néolibéral axé sur la libéralisation et la privatisation des différents secteurs industriels des Philippines. La politique d'exportation et d'attraction des investissements

étrangers a été proposée par la Banque mondiale pour permettre aux Philippines de rembourser sa dette intérieure. Ces ZES correspondent à cette intention d'attirer des capitaux étrangers (voir figure 9) et d'inviter les entreprises étrangères à implanter des sites de production dans le pays (Crispin B. Beltran Resource Center Inc. et al., 2011).

Figure 9 : Provenance des investissements dans les ZES de 1995 à 2002 (IBON, 2005a)



Ces ZES font aussi partie des ajustements structurels imposés au pays afin de lui permettre d'obtenir des prêts de la part des organisations internationales, comme la Banque mondiale ou le Fonds monétaire international (IBON, 2005a). Les ZES devaient permettre aux pays pauvres de : augmenter leurs revenus par les échanges et les exportations avec les pays étrangers; diminuer le taux de chômage élevé en stimulant la création d'emplois; et développer les provinces du pays, là où la principale activité économique reste la production agricole traditionnelle (Crispin B. Beltran Resource Center Inc., 2011).

En 1972, le gouvernement autoritaire de Marcos implantait la première ZES des Philippines, celle de Battan. À la fin des années 1970, son gouvernement formait trois autres ZES à Baguio, Mactan et Cebu : ces quatre ZES restent encore aujourd'hui administrées par l'État

(Crispin B. Beltran Resource Center Inc. et al., 2011). Quatre autres ZES, créées subséquemment, sont dirigées par des agences administratives. Les 235 ZES restantes relèvent d'investisseurs privés locaux et étrangers. En mars 2011, un total de 243 ZES étaient en opération (Crispin B. Beltran Resource Center Inc. et al., 2011). Au 31 mai 2015, on pouvait compter 326 ZES aux Philippines, classées par secteur d'activité (voir tableau 10) : agroalimentaire, information et technologie, manufacturière, médicale et tourisme (PEZA, 2015).

Tableau 10 : Nombre de ZES par secteur d'activité (PEZA, 2015)

Secteurs	Nombre
Agroalimentaire	21
Information et technologie	216
Manufacturier	68
Médical	2
Tourisme	19
Total	326

Les Philippines ont connu un accroissement rapide du nombre de ZES depuis leur apparition dans les années 1970. Si bien qu'en 2011 l'on en retrouvait dans 12 des 17 régions du pays et dans 67 des 82 provinces qui forment les Philippines (Crispin B. Beltran Resource Center Inc., 2011). C'est dans les régions de *Metro Manila*, *Southern Luzon* et *Central Visayas*⁴⁹ que l'on retrouve le plus grand nombre de ZES. Toutefois, ce développement s'est fait au détriment de la population et des producteurs agricoles locaux. Plusieurs sites ont été construits sur des terres agricoles fertiles ou sur des terres fertiles confisquées aux paysans, alors que les Philippines demeurent l'un des plus grands importateurs de riz au monde. Ce modèle de développement a causé d'importants déplacements de populations et de familles, tant en zones rurales et urbaines, laissées sans domicile suite à la démolition de leurs habitations (Crispin B. Beltran Resource Center Inc., 2011; Crispin B. Beltran Resource Center Inc. et al., 2011).

⁴⁹ Vous référer à la figure n° 8.

Encore aujourd'hui, le nombre de ZES aux Philippines tend à augmenter (voir tableau 11). Pour preuve, au 31 mai 2015, 126 ZES étaient en cours de développement (PEZA, 2015).

Tableau 11 : Nombre de ZES en développement par secteur d'activité (PEZA, 2015)

Secteurs	Nombre
Agroalimentaire	5
Information et technologie	87
Manufacturier	28
Médical	0
Tourisme	6
Total	126

5.3.4 Enjeux liés au travail dans les ZES

Bien que ces zones soient officiellement sous la juridiction du *Code du travail* des Philippines, elles seraient connues pour ne pas en appliquer les règles pour maximiser la compétitivité et la flexibilité des entreprises et attirer les investissements étrangers (IBON, 2005a). Certains employeurs n'auraient aucune tolérance à la présence syndicale et utiliseraient toute sorte de stratégies d'évitement syndical ou des pratiques antisyndicales pour enrayer toute tentative de syndicalisation ou combattre les syndicats parvenant à s'organiser, et ce, même si les lois du travail des Philippines reconnaissent la légitimité de la présence syndicale (Reese et Werning, 2013). Les emplois mal rémunérés⁵⁰ ou rémunérés selon le niveau de production, les mesures de santé et sécurité au travail déficientes⁵¹, le temps supplémentaire forcé ou non rémunéré et l'absence de sécurité d'emploi (ex. : travail contractuel) sont le lot des travailleurs des ZES (Crispin B. Beltran Resource Center Inc., 2011). Pour maintenir ces conditions de travail et la flexibilité recherchée par les entreprises, le gouvernement assurerait le maintien de la paix industrielle dans les zones en appliquant une politique de « *no-union, no-strike* » (Crispin B. Beltran Resource Center Inc., 2011; Crispin B. Beltran Resource Center Inc. et al., 2011).

⁵⁰ Les entreprises des ZES seraient notamment réputées pour ne pas respecter les niveaux de salaire minimum nationaux (IBON, 2005a).

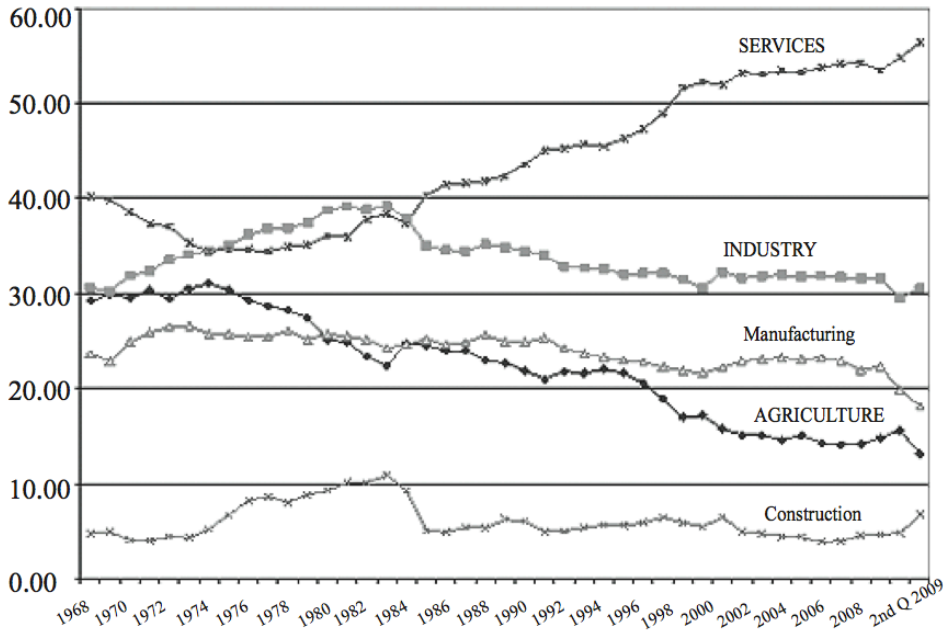
⁵¹ Entre 2006 et 2009, 5000 accidents de travail et 40 décès liés au travail auraient été répertoriés dans les ZES (Crispin B. Beltran Resource Center Inc. et al., 2011).

À titre d'exemple, certains employeurs utilisent des stratégies d'évitement, comme la fermeture d'établissements, pour éviter la syndicalisation ou ne pas répondre aux revendications des travailleurs (Crispin B. Beltran Resource Center Inc., 2011). Certains de ces établissements seraient relocalisés dans une autre enclave (ZES), sous un autre nom. D'autres ont aussi recours à l'intimidation et à la répression des syndicalistes et des travailleurs qui tentent de s'organiser. En 2010, 24 288 cas de violation de droits des travailleurs, dont 500 congédiements illégaux, auraient été dénombrés : 57 % de ces cas de violation auraient été commis dans des ZES (Crispin B. Beltran Resource Center Inc. et al., 2011; IBON, 2005a). Nous reviendrons d'ailleurs ultérieurement plus en détail sur ce contexte de répression des droits fondamentaux envers les syndicalistes et les travailleurs. Cette situation pourrait expliquer pourquoi la présence syndicale dans les ZES demeure très faible. Selon l'Autorité philippine des zones économiques spéciales, en 2010, 71 syndicats étaient formés dans 63 entreprises réparties dans 22 zones, ce qui représente seulement une présence syndicale de 3 % dans les ZES du pays (Crispin B. Beltran Resource Center Inc. et al., 2011). La plupart des syndicats présents dans les ZES seraient considérés comme étant *jaunes*, c'est-à-dire à la solde des employeurs. Par exemple, le Laguna Technopark, situé dans la province de Laguna qui, elle, est incluse dans la région de Calabarzon, des 24 syndicats présents dans les entreprises de cette enclave, 18 seraient considérés *jaunes*. Même s'il est difficile pour les organisations syndicales de s'implanter dans les ZES, la présence de syndicats permet d'améliorer les conditions des travailleurs : les représentants d'un syndicat affilié à l'OS étudiée, implanté dans une ZES, nous ont confirmé avoir réussi à obtenir un statut d'emploi permanent pour 247 de ses travailleurs contractuels.

5.3.5 Marché du travail et conditions sociales

À l'instar de plusieurs pays industrialisés, les secteurs agricole et manufacturier des Philippines sont en déclin, alors que la contribution du secteur des services dans l'économie est en hausse (Severino et Salazar, 2007) (voir figure 10 ci-dessous).

Figure 10 : Évolution des secteurs d'activités économiques aux Philippines



Source: National Statistics Coordination Board from (2010)

*Figure tirée de Crispin B. Beltran Resource Center Inc. (2011).

Par exemple, l'externalisation des processus d'affaires (*business process outsourcing*) représente une industrie qui, au cours des dernières années, a contribué à transformer les activités économiques des Philippines (IBON, 2012). Les investissements étrangers contribuent à l'essor de ce secteur d'activité. Les centres d'appels représentent l'activité de cette industrie la plus répandue aux Philippines (Reese et Werning, 2013). Les compagnies étrangères relocalisent leurs activités de service à la clientèle aux Philippines pour tirer profit d'une main-d'œuvre à faibles coûts. Ainsi, bien que l'exportation de ces services ait généré de nouveaux emplois, le développement de cette industrie n'améliorerait pas la situation des travailleurs et l'accroissement de la présence syndicale. En effet, ces industries se trouvent principalement dans les ZES : rappelons-le, l'implantation de syndicat serait, dans ces ZES, difficile au vu de la résistance des employeurs et des emplois souvent mal rémunérés.

En 2014, le coût de la vie pour une famille dans la région de la Capitale Nationale (NCR) était estimé à 1077 pesos philippins par jour, alors que le niveau de salaire minimum était de

466 pesos, ce qui représente environ 43 % du coût de la vie de cette région (IBON, 2014). L'obligation d'octroyer un salaire minimum aux travailleurs ne s'appliquerait pas à toutes les entreprises, si bien que certains travailleurs du secteur agricole ne recevraient que de la nourriture à titre de rémunération. Le niveau de salaire minimum varie également en fonction de la région du pays (IBON, 2013b). Ainsi, malgré l'accroissement des revenus de la plupart des grandes corporations du pays, en 2012, l'Organisation internationale du Travail (OIT) classait le salaire mensuel moyen des Philippines comme le troisième plus faible parmi 72 pays du monde (IBON, 2013b). Le tableau 12, ci-dessous, présente le coefficient de Gini⁵² des différentes régions du pays pour les années 2003, 2006 et 2009 et illustre la variation des iniquités de revenus dans les régions des Philippines.

Tableau 12 : Coefficient Gini par région (IBON, 2013c)

Régions	2003	2006	2009
Ilocos Region	0,423 32	0,423 55	0,436 51
Cagayan Valley	0,467 70	0,448 58	0,476 04
Central Luzon	0,386 37	0,420 83	0,398 07
Bicol Region	0,525 64	0,510 64	0,468 00
Western Visayas	0,47236	0,45822	0,46237
Central Visayas	0,48584	0,47463	0,48552
Eastern Visayas	0,50242	0,51723	0,51874
Western Mindanao	0,52951	0,52034	0,51780
Northern Mindanao	0,51163	0,51033	0,48524
Southern Mindanao	0,47463	0,44937	0,45072
Central Mindanao	0,52849	0,43883	0,48113
National Capital Region	0,44739	0,45302	0,45026
Cordillera Administrative Region	0,46626	0,50654	0,47771
Autonomous Region of Muslim Mindanao	0,35967	0,31943	0,31565
Caraga	0,454 43	0,474 11	0,506 49
Calabarzon	0,442 13	0,428 12	0,443 42
Mimaropa	0,510 31	0,469 24	0,453 57

⁵² Rappelons-le, le coefficient de Gini est une mesure développée pour mesurer le niveau d'équité de la répartition des revenus. Le coefficient est une mesure comprise entre 0 et 1 où 0 représente une équité parfaite dans la répartition des revenus et 1 représente l'iniquité ultime où 1 seule personne détient l'ensemble des revenus (Lauzon et al., 2013).

Les efforts des organisations syndicales n'arrivent toujours pas à empêcher l'accroissement des iniquités de revenus dans un contexte où l'accroissement de la précarité des emplois se traduit par l'augmentation de la sous-traitance et du travail contractuel (IBON, 1999). Toutefois, pour diminuer cette précarité et contrer la pauvreté en améliorant les conditions salariales des travailleurs, l'OS à l'étude mène actuellement une campagne⁵³ pour l'établissement du niveau de salaire minimum national uniforme pour l'ensemble du pays.

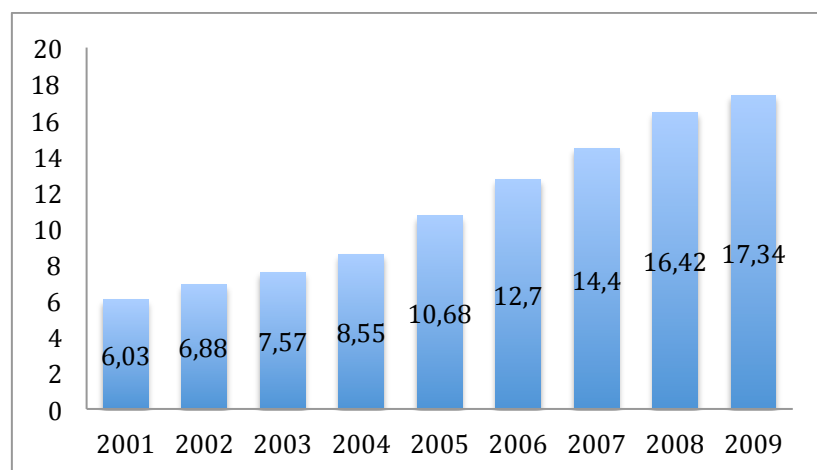
Le développement économique et industriel des Philippines, ainsi que la croissance de secteurs d'activités économiques variés n'arriveraient pas à créer suffisamment d'emplois pour l'ensemble de la population. En effet, pour l'année 2012 le gouvernement a estimé à 7 % le taux de chômage, alors que l'institut de recherches indépendantes IBON évaluait ce taux à 10,5 % (IBON, 2013b). Au même moment, la proportion de travailleurs à temps partiel continuait de s'accroître pour atteindre un niveau de 37,5 % en 2012 : la moitié de ces travailleurs travaillaient moins de 20 heures par semaine (IBON, 2013b). La pénurie d'emplois frappe principalement les jeunes, alors que 49,8 % des sans-emploi font partie de la strate d'âge située entre 15 et 24 ans. La strate d'âge de 25 à 34 ans regroupe, de son côté, 30,5 % des sans-emploi (IBON, 2014). Il serait donc plus ardu pour les organisations syndicales d'intégrer et de syndiquer les jeunes travailleurs, dans la mesure où il est difficile pour eux d'intégrer le marché du travail et qu'ils risquent alors de se tourner vers le travail migrant ou le travail informel, moins avantageux sur le plan des conditions de travail.

Près de 78,2 % des sans-emploi philippins détiennent au moins un diplôme d'études secondaires. Ainsi, le manque de formation des travailleurs ne serait pas à la source de ce problème de chômage. Il serait plutôt lié à l'incapacité du système économique philippin à créer suffisamment d'emplois. Au cours de l'année 2013, 1,8 million de Philippins ont ainsi quitté le pays à la recherche d'un emploi (IBON, 2014). Le phénomène de migration des travailleurs, découlant du taux de chômage élevé et de l'accroissement rapide de la population (Severino et Salazar, 2007), s'observe entre autres par l'accroissement constant des transferts de devises en provenance de l'étranger, destinées principalement à subvenir aux besoins

⁵³ La campagne, lancée en octobre 2014, revendique un salaire minimum national de 16 000 pesos philippins par mois (Salamat, 2014).

essentiels des membres de la famille demeurée aux Philippines (voir figure 11) (Guéraiche, 2013).

Figure 11 : Transferts de devises provenant de l'étranger (2001 à 2009) (en milliards de dollars)



Source : Banque Centrale des Philippines (BSP).
*Figure tirée de Guéraiche (2013).

La difficulté d'accéder à des emplois au pays y favorise le développement du travail informel. Le secteur informel représenterait actuellement près de 45 % de la part du marché du travail, pour atteindre 30 % du produit national brut selon les estimations du gouvernement des Philippines (Reese et Werning, 2013). Le travail informel se retrouverait tant dans les secteurs agricole et manufacturier que celui des services. Par exemple, il est fréquent de retrouver aux intersections des rues des grands centres des kiosques temporaires ou mobiles à partir desquels les travailleurs offrent différents produits ou de la nourriture. Beaucoup d'enfants œuvrent dans le travail informel, particulièrement dans la vente de journaux, friandises, cigarettes, etc. ou dans la fouille des sites de déchets afin d'y récupérer des produits recyclables (Reese et Werning, 2013).

5.3.6 Contexte de répression et de violence

Près de 30 ans après la fin de la dictature en 1986, les syndicalistes et les organisations syndicales des Philippines sont toujours confrontés à l'hostilité des entreprises et de l'État. L'hostilité et la répression envers les organisations syndicales et les travailleurs seraient aussi fortes aujourd'hui qu'elles ne l'étaient au cours de l'ère de la loi martiale (ex. : massacre de Hacienda Luisita⁵⁴) (IBON, 2013a).

L'influence importante des politiciens sur le pouvoir judiciaire permettrait à l'État et aux entreprises d'aller à l'encontre des droits humains ou des droits des travailleurs par l'utilisation de la répression et de la violence pour agir en toute impunité (Guéraiche, 2013). D'ailleurs, selon la *Confédération syndicale internationale (CSI)*⁵⁵, les Philippines seraient l'un des pays du monde où les droits des travailleurs et des syndicats seraient les plus bafoués. À titre d'exemple, entre 2001 et 2010, 97 syndicalistes ont été assassinés aux Philippines (Reese et Werning, 2013). La répression envers les militants et les activistes syndicaux et l'intolérance à l'endroit des syndicats se traduisent sous plusieurs formes.

La propagande antisyndicale « *black propaganda* », entre autres, en qualifiant certaines organisations syndicales de « *front communiste* », serait utilisée pour ostraciser et marginaliser ces organisations syndicales, notamment l'OS à l'étude. Alors que le PCP et sa branche armée NAP sont considérés comme la plus grande menace intérieure, les militaires justifieraient la répression et la violence envers les activistes en prétextant souvent injustement que les organisations ou les personnes ciblées seraient liées au PCP (IBON, 2005b; Tolentino et Raymundo, 2006). Les travailleurs resteraient alors à l'écart d'un éventuel mouvement de syndicalisation, craignant la répression susceptible d'en résulter. De plus, les employeurs profiteraient de l'abondance de la main-d'œuvre disponible, en raison du taux de chômage

⁵⁴ Le 16 novembre 2004, alors que les travailleurs agricoles et leurs alliés tenaient une grève afin de réclamer la distribution de terres aux travailleurs agricoles, les forces militaires et policières ont ouvert le feu sur les manifestants tuant 7 manifestants et blessant 121 autres. Au cours des semaines suivantes, huit supporteurs de cette grève ont été tués, dont cinq militants syndicaux. Encore aujourd'hui, l'ensemble de ces crimes reste impuni (IBON, 2005b; Ocampo, 2014).

⁵⁵ (CSI, 2012), *Philippines : les syndicats confrontés à un environnement de violence et d'intimidation*, page consultée le 28 février 2015, www.ituc-csi.org/philippines-les-syndicats.

élevé, pour menacer de congédiements les travailleurs souhaitant s'organiser et militer pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Les activistes syndicaux seraient les premiers à être congédiés et répertoriés sur des listes noires, ce qui les exclurait d'une possible réembauche (Reese et Werning, 2013) et, parfois même, de se trouver un emploi dans une autre entreprise. La formation de syndicats *jaunes*⁵⁶, contrôlés par l'employeur, ou la fermeture d'entreprises en processus de syndicalisation ou de revendication pour ensuite relocaliser le site de production dans un autre endroit (ex. : établissement non syndiqué ou ZES) (Crispin B. Beltran Resource Center Inc., 2011), constituent des stratégies parmi tant d'autres pour se départir de la présence d'un syndicat militant pour la défense des intérêts des travailleurs (Reese et Werning, 2013).

Les travailleurs soupçonnés de diriger une tentative de syndicalisation s'exposeraient à la surveillance, au harcèlement et à l'intimidation de la direction. Le recours à l'utilisation des forces militaires pour surveiller les leaders syndicaux et réprimer les actions collectives (ex. : disperser une ligne de grève) serait fréquent (Legaspi, 2006). Les forces militaires seraient aussi responsables de nombreuses violations des droits humains de toute forme, comme l'enlèvement ou le meurtre d'activistes de tous les milieux : syndical, politique, droits humains, etc. (IBON, 2005b; Tolentino et Raymundo, 2006). On retrouverait près de 73 armées privées dans le pays protégeant les intérêts de grandes familles terriennes⁵⁷, des entreprises ou de multinationales (Cliche, 2010; Reese et Werning, 2013). Ainsi, les leaders syndicaux seraient régulièrement confrontés à l'attaque de leurs droits fondamentaux, comme par le dépôt d'accusations criminelles non fondées, l'enlèvement, la détention illégale, la torture et le meurtre (IBON, 2013b; Reese et Werning, 2013).

Cette culture d'impunité et de violence frappe non seulement les militants syndicaux, mais aussi les militants progressistes de tous genres : politiques, de droits civils et humains, étudiants, journalistes, etc. (IBON, 2007; Tolentino et Raymundo, 2006). En effet, sous

⁵⁶ Les syndicats *jaunes* sont des organisations syndicales, contrôlées par le gouvernement ou l'employeur, qui visent à répondre aux intérêts patronaux au détriment de ceux des travailleurs. De plus, la présence de ce type de syndicats vise à empêcher l'implantation de syndicats contrôlés par les travailleurs. Au Québec, l'appellation syndicat de *boutique* est souvent utilisée pour qualifier un syndicat de jaune (Piotte, 1977).

⁵⁷ Rappelons-le, le contrôle des instances politiques du pays resterait encore aujourd'hui entre les mains d'une oligarchie composée de grandes familles terriennes (Caouette, 2011, 2012).

l'administration du président actuel, Benigno Aquino III, de juillet 2010 à mars 2014, 192 militants et activistes ont été tués, 21, recensés à titre de disparus et 640, arrêtés et détenus illégalement (IBON, 2014). À titre d'exemple, sous l'administration de la présidente Gloria Macapagal-Arroyo (2001-2010), la violence caractérisant les processus électoraux dans le pays a durement frappé la communauté journalistique. Le 23 novembre 2009, 58 personnes, dont 32 journalistes, ont été tuées à proximité de la ville d'Ampatuan, sur l'île de Mindanao (Cliche, 2010). Ces crimes restent encore aujourd'hui impunis. Ce contexte de répression et de violence rend certainement difficile l'organisation des travailleurs par les syndicats et la défense des droits humains fondamentaux et des droits au travail.

5.4 CONTEXTE SYNDICAL DES PHILIPPINES

5.4.1 Portrait du syndicalisme aux Philippines

Au cours de l'histoire du mouvement syndical aux Philippines, certaines organisations ont été guidées par des aspirations politiques, comme le communisme ou le nationalisme⁵⁸. D'autres organisations se voulaient apolitiques et concentraient principalement leur action sur l'amélioration des salaires et des conditions de travail de leurs membres par la négociation, la médiation, l'arbitrage, etc. (Sibal, 2004). Ces différentes approches (politique et apolitique) de l'action syndicale marquent encore aujourd'hui les différences entre les organisations syndicales des Philippines.

Pour l'ensemble des organisations syndicales du pays, les défis provenant du contexte économique, de l'évolution du marché du travail et de la répression et de la violence contribueraient au déclin des effectifs, de l'influence et du pouvoir syndical aux Philippines (voir tableau 13) (Aganon et al., 2009). En effet, alors qu'en 1990 les organisations syndicales comptaient 3 055 091 membres, en décembre 2014, les effectifs syndicaux des Philippines s'élevaient à 1 938 333 membres sur les 41,3 millions de travailleurs du pays.

⁵⁸ Les organisations syndicales influencées par le communisme cherchaient à réaliser une révolution socialiste, alors que les celles influencées par le nationalisme aspiraient plutôt à obtenir l'indépendance complète des Philippines par rapport aux États-Unis (Sibal, 2004).

Tableau 13 : État du syndicalisme aux Philippines

Indicators	2000	2005	2010 ^P	2012 ^P
Number of unions	10 296	17 132	17 973	18 428
Number of union members	3 788 304	1 910 166	1 713 590	1 833 481
Number of existing CBAs	2 687	2 793	1 413	1 327
Number of workers covered by CBAs	484 278	556 000	212 054	219 899
Union members as percentage of --				
Wage & salary workers	27,2	11,7	8,7	8,5
Total employed	13,8	5,9	4,8	4,9
^P preliminary CBA-collective bargaining agreement				
<i>Sources : Philippine Statistics Authority-Bureau of Labor and Employment Statistics Yearbook of Labor Statistics and Current Labor Statistics</i>				

*Tableau tiré de IBON (2014).

Certains auteurs (Binghay, 2007; Sibal, 2004) croient que ce contexte est en partie responsable de la diminution importante du nombre de grèves dans la mesure où certains travailleurs préféreraient la coopération, le dialogue pour se tourner vers les mécanismes institutionnels (ex. : conciliation, arbitrage, etc.) de peur d'être sanctionnés ou congédiés en cas de conflits de travail. Le tableau 14 fait état de l'évolution des grèves et des lock-out aux Philippines pour la période de 1980 à 2013.

Tableau 14 : Évolution des grèves et des lock-out de 1980 à 2013

YEAR	Strike/Lockout Notices Filed	Actual Strikes/Lockouts				
		Total (With/Without Notice)	With Notice	Without Notice	Workers Involved	Mandays Lost (000)
1980	362	62	31	31	20,902	105
1981	784	260	155	105	98,585	796
1982	743	158	119	39	53,824	1,670
1983	705	155	113	42	33,638	395
1984	960	282	239	43	65,306	1,908
1985	1,175	371	309	62	111,265	2,458
1986	1,613	581	459	122	169,479	3,638
1987	1,715	436	365	71	89,574	1,908
1988	1,428	267	222	45	75,848	1,525
1989	1,518	197	169	28	56,541	955
1990	1,562	183	164	19	68,412	1,345
1991	1,345	182	162	20	55,390	1,140
1992	1,209	136	120	16	47,797	724
1993	1,146	122	109	13	35,119	710
1994	1,089	93	84	9	48,849	568
1995	904	94	78	16	54,412	584
1996	833	89	83	6	32,322	519
1997	932	93	84	9	51,531	673
1998	811	92	80	12	34,478	557
1999	849	58	53	5	15,517	229
2000	734	60	50	10	21,442	319
2001	623	43	36	7	7,919	206
2002	752	36	30	6	18,240	358
2003	606	38	38	-	10,035	150
2004	558	25	22	3	11,197	53
2005	465	26	23	3	8,496	123
2006	353	12	10	2	1,415	44
2007	340	6	5	1	915	12
2008	362	5	5 ^a	-	1,115	39
2009	286	4	4 ^a	-	1,510	7
2010	276	8	8 ^a	-	3,034	34
2011	240	2	1	1	3,828	4
2012	184	3	3	-	209	1
2013 ^p	149	1	1	-	400	1

^a Include actual strikes/lockouts without notice.

^p Preliminary

Sources of data: Bureau of Labor Relations.

DOLE Regional Offices.

National Conciliation and Mediation Board.

2/2

*Tableau tiré de *Philippine Statistics Authority* (2015).

Les organisations syndicales des Philippines sont classées sous deux catégories selon qu'elles proviennent du secteur public ou du secteur privé. On retrouve quelque 13 centrales syndicales et 135 fédérations (Danish Trade union Council for International Development Cooperation, 2014). En décembre 2014, le nombre de syndicats formés dans le secteur public s'élevait à 1 824, alors que le secteur privé comptait 16 880 syndicats (Departement of Labor and Employment, 2015). Le tableau 15 suivant dresse un portrait complet du nombre de syndicats et des effectifs syndicaux aux Philippines, selon la région et le secteur.

Tableau 15 : Nombre de syndicats par région et par secteur

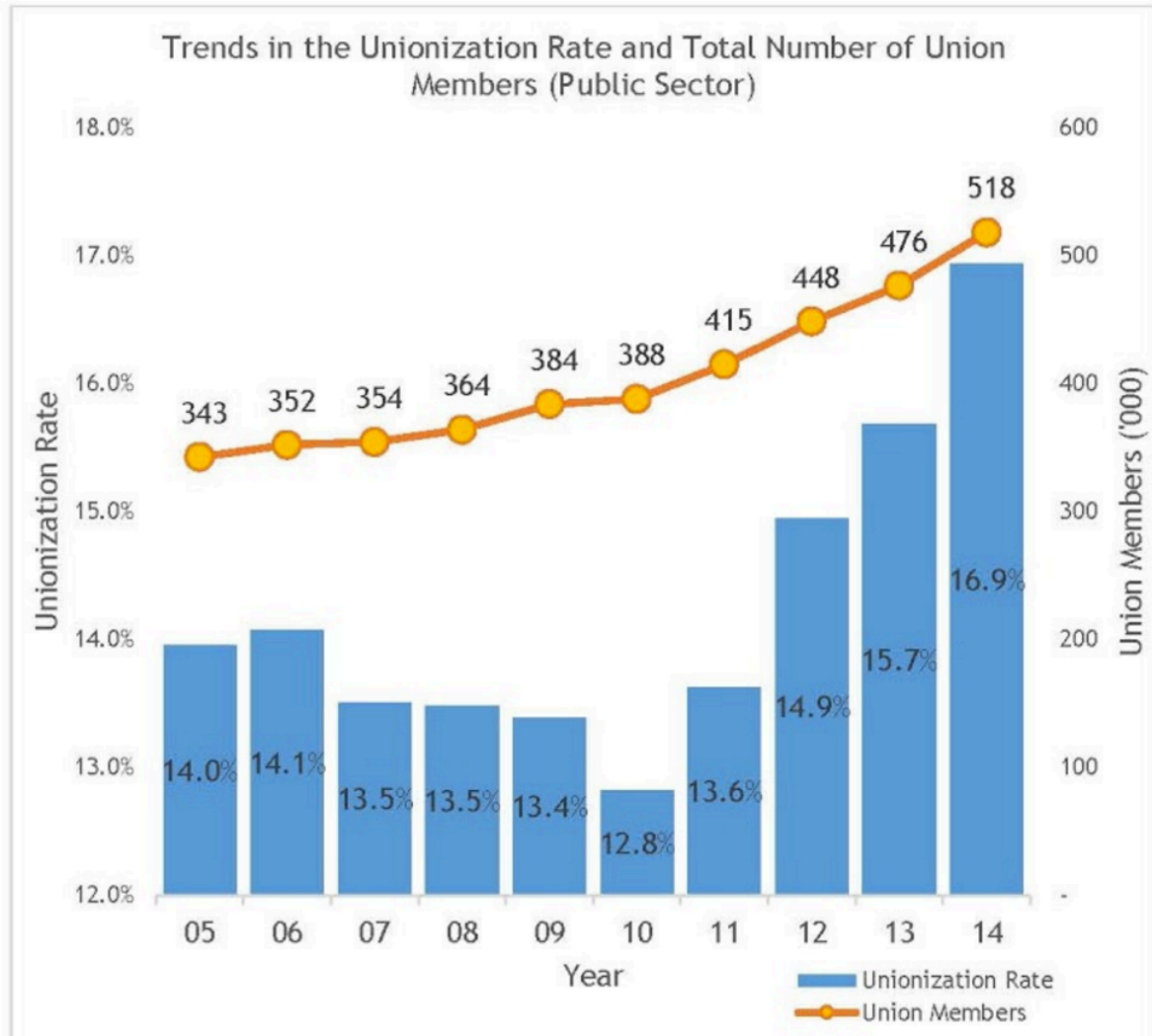
Region	PRIVATE		PUBLIC		PRIVATE		PUBLIC	
	Unions	%	Unions	%	Members	%	Members	%
PHILIPPINES	16,880	100.0	1,824	100.0	1,420,286	100.0	518,047	100.0
NCR	10,038	59.5	400	21.9	808,832	56.9	279,833	54.0
CAR	62	0.4	69	3.8	11,743	0.8	10,450	2.0
I	82	0.5	97	5.3	6,250	0.4	14,615	2.8
II	47	0.3	85	4.7	13,605	1.0	14,579	2.8
III	1,100	6.5	108	5.9	104,843	7.4	30,531	5.9
IV-A	2,152	12.7	120	6.6	182,715	12.9	23,502	4.5
IV-B	25	0.1	71	3.9	1,148	0.1	8,151	1.6
V	164	1.0	109	6.0	9,957	0.7	21,057	4.1
VI	622	3.7	102	5.6	41,199	2.9	23,690	4.6
VII	973	5.8	117	6.4	59,412	4.2	18,142	3.5
VIII	217	1.3	142	7.8	12,211	0.9	15,255	2.9
IX	108	0.6	71	3.9	9,720	0.7	8,076	1.6
X	367	2.2	85	4.7	41,432	2.9	10,527	2.0
XI	493	2.9	104	5.7	51,225	3.6	19,613	3.8
XII	215	1.3	87	4.8	46,924	3.3	11,307	2.2
XIII	108	0.6	52	2.9	16,450	1.2	8,388	1.6
ARMM	21	0.1	5	0.3	2,414	0.2	331	0.1
<i>For Verification</i>	86	0.5			206	0.0		

*Tableau tiré de *Departement of Labor and Employment* (2015).

Dans le secteur public, au cours de la période de 2005 à 2014, les effectifs syndicaux ont connu un accroissement de près de 51 %, pour passer de près de 343 000 en 2004 à plus de 518 000 membres en 2014. Dans le secteur public, le niveau de syndicalisation le plus faible était de 12,8 % en 2010, alors que son niveau le plus élevé était à 16,9 % en 2014. La

figure 12 qui suit expose l'évolution de l'effectif syndical et du taux de syndicalisation de 2005 à 2014.

Figure 12 : Évolution des effectifs syndicaux et du taux de syndicalisation dans le secteur public (2005 à 2014)

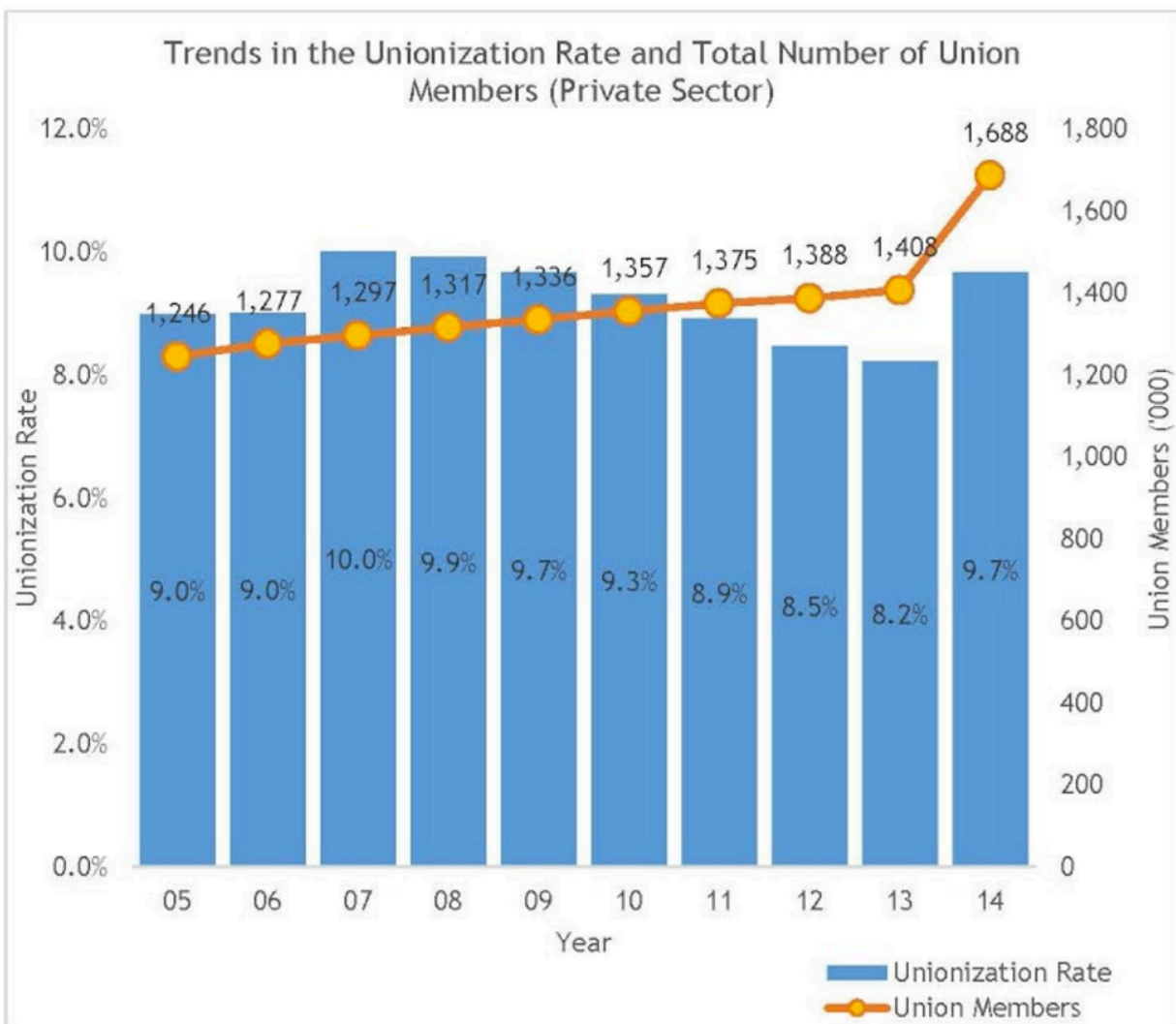


Source of Data: Bureau of Labor Relations (BLR); Union Registration data as of December 2014
 Philippine Statistics Authority (PSA); Employment Data 2005-2014 (Preliminary)

*Figure tirée de *Departement of Labor and Employment* (2015).

Dans le secteur privé, pour la même période (2005-2014), les effectifs syndicaux ont connu une hausse de 16 % pour passer de 1 246 000 à plus de 1 400 000 de membres. Pour sa part, le niveau de syndicalisation le plus faible était de 8,2 % en 2013, alors que son niveau le plus élevé était à 10 % en 2007. La figure 13 dresse le portrait de la situation des effectifs syndicaux et du taux de syndicalisation dans le secteur privé de 2005 à 2014.

Figure 13 : Évolution des effectifs syndicaux et du taux de syndicalisation dans le secteur public (2005 à 2014)



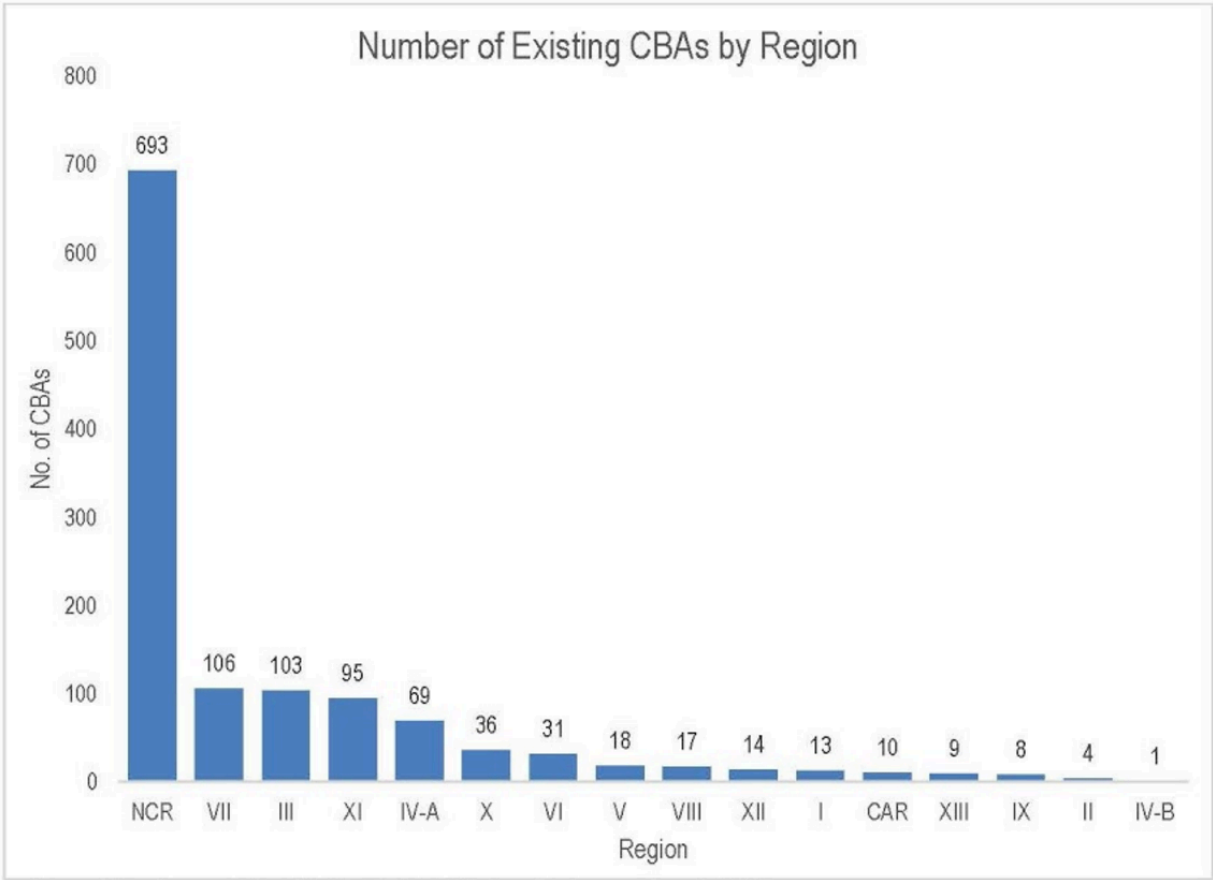
Source of Data: Bureau of Labor Relations (BLR); Union Registration data as of December 2014
 Philippine Statistics Authority (PSA); Employment Data 2005-2014 (Preliminary)

*Figure tirée de *Department of Labor and Employment* (2015).

En décembre 2014, 1 227 conventions collectives étaient en vigueur aux Philippines. La majorité de ces conventions collectives étaient en vigueur dans les institutions gouvernementales et les entreprises privées de la NCR qui, elle, englobe le plus grand nombre de syndicats. Ces conventions collectives couvraient un total de 207 507 travailleurs dans l'ensemble des Philippines. Les Philippines se retrouvent dans un contexte où le nombre de travailleurs syndiqués est supérieur au nombre de travailleurs couverts par une convention collective étant donné le refus de certaines entreprises de reconnaître la légitimité du syndicat et d'entamer un processus de négociation collective. Cette situation démontre l'intolérance à l'endroit des syndicats qui prévaut aux Philippines.

La figure 14 expose la répartition des conventions collectives en vigueur selon la région administrative. La figure 15 fait état, quant à elle, de la répartition des travailleurs couverts par une convention collective selon la région administrative.

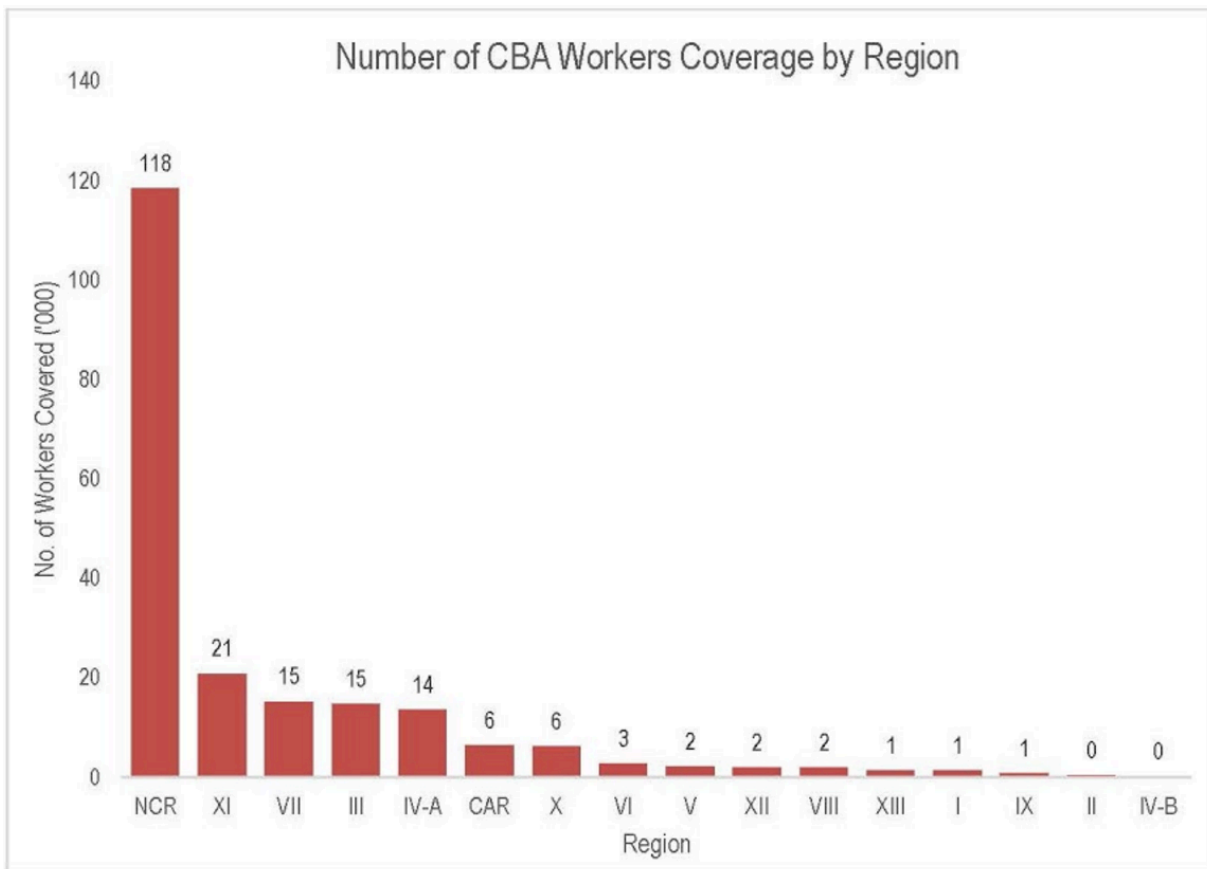
Figure 14 : Répartition des conventions collectives selon la région (décembre 2014)



Source of Data: Bureau of Labor Relations (BLR); CBA Registration data as of December 2014

*Figure tirée de *Departement of Labor and Employment* (2015).

Figure 15 : Travailleurs couverts par une convention collective selon la région (décembre 2013)



Source of Data: Bureau of Labor Relations (BLR); CBA Registration data as of December 2013

*Figure tirée de *Departement of Labor and Employment* (2015).

Conséquemment aux défis externes engendrés par le contexte économique, l'évolution du marché du travail et la répression et la violence existante aux Philippines, les organisations syndicales éprouvent des difficultés à syndiquer de nouveaux milieux de travail. Par exemple, les syndicats philippins auraient toujours de la difficulté à organiser les travailleurs des petites et moyennes entreprises, les travailleurs du secteur des services (Anonuevo, 2000). Considérant que la majorité des emplois proviennent des petites et moyennes entreprises et que le secteur du service est en expansion aux Philippines, il s'avère difficile pour les organisations syndicales d'accroître leur présence, notamment dans ces milieux. De plus, les organisations syndicales n'arriveraient pas à étendre la représentation syndicale à d'autres secteurs (ex. : professionnel, col blanc, etc.). Plusieurs d'entre elles confineront ainsi

toujours leurs actions et leur attention à des enjeux propres à leurs membres (Aganon et al., 2009). Toutefois, pour inverser la tendance et accroître leur présence et leur influence, les organisations syndicales cherchent à élargir leur représentation syndicale en dehors des secteurs traditionnels et à aller vers des groupes comme les travailleurs contractuels, les travailleurs informels et les milieux de travail à prédominance féminine (Aganon et al., 2009). À titre d'exemple, certaines organisations syndicales déploient des efforts pour intégrer les femmes dans les structures syndicales à l'interne. Toutefois, malgré ces efforts la plupart des organisations syndicales laisseraient encore peu de place aux femmes et il serait difficile pour elles d'intégrer pleinement les structures syndicales (Binghay, 2007). Les femmes se retrouveraient alors plus difficilement dans le mouvement syndical et seraient moins portées à se syndiquer, et ce, dans un contexte où la majorité des travailleurs des ZES sont des femmes (Crispin B. Beltran Resource Center Inc. et al., 2011).

Malgré la faiblesse actuelle des organisations syndicales des Philippines et les difficultés auxquelles elles font face, des opportunités de renouveau s'offrent à elles. Le dynamisme de la société civile ayant suivi la chute de Marcos (Quimpo, 2008), propre à la tradition historique de la gauche des Philippines (Tadem, 2012), offre de nouvelles possibilités pour assurer la défense des droits et des intérêts des travailleurs philippins. Plusieurs acteurs de la société civile (ex. : ONG, groupes communautaires, franges progressives de l'Église, etc.) (Binghay, 2007) dirigent leurs actions dans la défense et la promotion des intérêts des travailleurs (ex. : hausse de salaire, accès à l'emploi, etc.) (Tadem, 2012).

Certaines organisations syndicales s'affairent, dont l'OS étudiée, à créer des alliances et des coalitions avec des acteurs de la société civile pour faire exploser leurs enjeux au-delà des milieux de travail. Dans cette perspective, ces alliances se font à la fois aux niveaux local, national et international. Certaines organisations syndicales des Philippines seraient reconnues pour leur implication à l'international afin d'accroître leur capacité d'action et à assurer une meilleure représentation des intérêts des travailleurs (ex. : informations, expertise, etc.) (Anonuevo, 2000). Au final, ces alliances et ces coalitions semblent pouvoir fournir potentiellement des ressources supplémentaires aux organisations syndicales, pouvant contribuer positivement à l'atteinte de leurs objectifs (Aganon et al., 2009). Certaines

organisations syndicales des Philippines seraient donc au-devant des défis auxquels elles sont confrontées. La création d'alliances et de coalitions avec la société civile paraît exprimer la capacité de ces organisations syndicales à innover pour faire face à ce contexte de transformations économiques, d'évolution du marché du travail et de répression et de violence envers les militants syndicaux existant aux Philippines. Tel est le constat que nous décrivons dans les lignes qui suivent.

CHAPITRE 6 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Le présent chapitre expose les résultats des observations et des entrevues que nous avons menées aux Philippines dans la période 6 au 20 décembre 2014. Ces résultats proviennent de l'analyse des données recueillies en relation avec nos différentes variables, soit : l'identité (VI-1), la capacité organisationnelle (VI-2), le type de coalition (VM) et, finalement, le choix de l'OS de se coaliser (VD).

6.1 L'IDENTITÉ DE L'OS ÉTUDIÉE

6.1.1 Le *nous* : une appartenance de classe

L'OS représente des travailleurs provenant de divers secteurs d'activités économiques (ex. : industrie automobile, minière, hôtellerie, etc.) œuvrant au sein d'entreprises du secteur privé. Toutefois, la construction de l'identité syndicale, le *Nous*, ne s'arrête pas au milieu de travail syndiqué. En effet, l'OS s'inscrit dans une logique de *classe* qui oppose les détenteurs des moyens de production à ceux qui vendent leur force de travail. C'est d'ailleurs de cette façon qu'un élu national en poste à l'OS nous a décrit la situation des travailleurs des Philippines :

Qui sont les travailleurs des Philippines? Ils ne possèdent pas de moyens de production, ils sont alors forcés de vendre leur force de travail aux capitalistes. C'est toujours le cas aujourd'hui, cette dépossession des moyens de production les oblige à vendre leur force de travail (Entrevue 2, intervenant A)⁵⁹.

L'utilisation constante des termes *travailleurs* et *capitalistes*, tant chez les représentants de l'OS, les représentants de ses syndicats affiliés que chez les représentants des organisations alliées (ex. : association étudiante) du syndicat, exprime, cette logique de classe.

⁵⁹ *Who are the Filipino workers? Filipino workers they have no means, they have no means of production, rather than they're forced to sell their labour power to the capitalists. And right now, because they have any means of production, they're forced to sell their labour power (Entrevue 2, intervenant A).*

Donc, pour l'OS, les travailleurs, quels qu'ils soient, sont dominés et exploités par les capitalistes. C'est pourquoi l'union de l'ensemble des travailleurs de tous les secteurs de la société semble nécessaire pour renverser ce soi-disant état de domination. Un représentant de l'OS avance d'autant plus que cette union doit outrepasser les frontières du pays, d'où l'adoption d'une vision internationaliste de la solidarité des travailleurs :

... nous sommes anti-impérialistes, car nous croyons que, dans le monde, les travailleurs sont exploités par les capitalistes et par la puissance de l'impérialisme. Alors, la force des travailleurs philippins est très importante pour nous. Les syndicats philippins doivent créer des liens pour renforcer les travailleurs du monde entier, les syndicats, etc. (Entrevue 1, intervenant B)⁶⁰.

Dans cette perspective, le syndicat considère tous les travailleurs, indépendamment de leur secteur d'activité et de leur provenance, comme des alliés. L'identité générée dans un milieu de travail déborde ainsi vers une identité élargie qui inclut les travailleurs de tous les horizons, mais aussi tous ceux qui font face à cet état de domination (ex. : paysans, sans-emploi, étudiants, démunis, indigènes, etc.) pour ainsi former la classe dominée. En effet, nous avons constaté que les syndicats affiliés ne percevaient pas une victoire syndicale sur un lieu de travail comme une finalité à l'action collective, mais bien comme un bagage d'outils et d'expériences qui leur permettrait d'aider d'autres milieux de travail à s'organiser et à améliorer leurs conditions de travail. Pour l'OS étudiée, il s'avère ainsi nécessaire de défendre les intérêts de l'ensemble des travailleurs et de mettre leurs connaissances et leurs expériences au profit de la classe dominée. Les représentants d'un syndicat local affilié à l'OS sont aussi orientés par cette vision :

Ils [élus d'un syndicat local affilié à l'OS] voient pour l'avenir un mouvement ouvrier plus fort et tous sont d'accord que c'est ce qui devrait arriver. De plus, nous voulons tous changer le système pourri qui dirige la société. Ils [élus d'un syndicat local affilié à l'OS] organisent les travailleurs, ils [élus d'un syndicat local affilié à l'OS] forment des syndicats, non seulement pour obtenir de bons salaires, des emplois décents et des avantages sociaux, mais pour que prochainement les autres secteurs ou la population

⁶⁰ ... anti-imperialist because we believe that the whole workers all over the world will be exploited by the capitalist, and right now under the imperialism power. So very important to us that the strength of Filipino workers, Filipino unions must be linked to the strength of the workers of the world, unions, etcetera, and other solidarity (Entrevue 1, intervenant B).

en général puissent profiter des petites victoires des syndicats pour changer le système pourri de notre société. (Entrevue 4, intervenants A, B, C).⁶¹

L'OS cherche ainsi à prendre part à des enjeux qui dépassent les milieux de travail et à s'impliquer dans des débats et enjeux politiques qui vont au-delà de la défense des travailleurs syndiqués. Par exemple, que ce soit pour demander le départ du président du pays, Benigno Aquino III, ou pour défendre le droit au logement des populations pauvres habitant les villes. L'OS prend part activement tant aux débats qu'aux actions de mobilisation autour d'enjeux sociaux et politiques :

Nous croyons que les travailleurs doivent être impliqués dans les enjeux sociaux et politiques. Les travailleurs ne devraient pas confiner leurs luttes seulement au niveau des milieux de travail ou de l'entreprise. Nous devrions sortir de la lutte économique. Nous appelons cela le pain et le beurre des syndicats, car les principales préoccupations sont les bénéfices économiques et les salaires (Entrevue 1, intervenant B)⁶².

Cette conception élargie du *Nous* permet à l'OS de s'adjoindre à plusieurs organisations non syndicales (ex. : groupe de femmes, paysans, indigènes, association étudiante, membres du clergé, etc.) et d'entretenir des relations avec d'autres organisations syndicales aux niveaux local, national et international dans le cadre d'enjeux qui outrepassent les milieux de travail. De plus, cette ouverture est remarquée chez certaines des organisations alliées à l'OS. Selon le représentant d'une organisation non syndicale alliée à l'OS, ce serait cette ouverture qui expliquerait pourquoi l'OS serait l'une des seules organisations syndicales avec qui son organisation arrive à coopérer dans le pays :

⁶¹ (Entrevue de groupe) *They were saying that they look forward to a more powerful or stronger labour movement in the region, and that it should be that way because they all agree... we have this common point of agreement to change the rotten system of society. They're organising the workers, they form unions, not just for just wages and decent jobs, not just for benefits but to in the near future, I hope it's near, so the other sectors or the people in general will benefit from the small victories of these unions in changing the whole rotten system of our society (Entrevue 4, intervenants A, B, C).*

⁶² *We believe that workers should participate in the national issues. Workers should not confine their struggle only plant level or in the company level. We should go out of the... out from the economical struggle. We call it the... the union we call it they're the bread and butter union 'cause the primary concern is only economic benefits or wages (Entrevue 1, intervenant B).*

Ils [les représentants de l'OS] sont plus ouverts, nous travaillons avec eux et nous avons plusieurs positions communes sur plusieurs enjeux (ex. : opposition au travail contractuel) (Entrevue 14, intervenant A)⁶³.

L'OS ne limite pas la défense des droits des travailleurs à ses syndicats locaux affiliés. Par exemple, un représentant national de l'OS fait valoir que son organisation offre son soutien et ses services à des organisations syndicales non affiliées dans le but qu'elles parviennent à syndiquer de nouveaux milieux de travail et à résister aux attaques antisyndicales et aux stratégies d'évitement syndical :

Même s'ils [syndicats locaux non affiliés] n'ont pas de nom de famille, lorsque l'on dit qu'ils n'ont pas de nom de famille, c'est qu'ils sont indépendants. [...] Il serait facile pour le management et les militaires de les supprimer. Alors, ils sont soutenus par les organisateurs de l' [OS] (Entrevue 1, intervenant A)⁶⁴.

Toutefois, l'OS évite que les entreprises et le gouvernement soient mis au courant de son implication dans la lutte de ces syndicats indépendants afin d'éviter l'accroissement de la résistance de l'entreprise face au syndicat indépendant. Les entreprises seraient plus agressives pour contrer les tentatives de syndicalisation d'un syndicat affilié à l'OS.

En conclusion, comme le résume le tableau 16, le *Nous*, de l'OS s'inscrit dans une logique de classe et inclut donc les travailleurs de tous les milieux à l'intérieur du pays et hors du pays, ainsi que tous ceux qui composent la classe dominée c'est-à-dire : les paysans, les sans-emploi, les étudiants, les démunis, les indigènes, etc.

⁶³ *Because they are more open. We work with them; we have common positions on several issues (Entrevue 14, intervenant A).*

⁶⁴ *Although they don't have a family name. You know when you say they don't have a family [...] It's easy for management and for military to cross them. So it's service by [OS] organisers but we don't say that... (Entrevue 1, intervenant A).*

Tableau 16 : Synthèse des résultats pour la sous-dimension *Nous* (Identité VI-1)

Sous-dimension	Sommaire des résultats
<i>Nous</i>	<ul style="list-style-type: none">-État de domination imposé aux travailleurs -Inclusif : large, en fonction de l'appartenance à la classe dominée -International : inclut les travailleurs à l'intérieur du pays et hors du pays

6.1.2 Le *eux* : la classe dominante

Pour l'OS étudiée, le *Eux* renvoie à ses opposants, qui forment la classe dominante : ces derniers sont identifiés par le terme « capitalistes ». Les capitalistes sont classés selon les représentants de l'OS sous trois catégories distinctes en fonction de leur pouvoir potentiel d'exploitation sur les travailleurs. Le représentant d'une organisation non syndicale alliée à l'OS apporte cette distinction entre ces trois catégories distinctes :

[Pour nous], l'ennemi est l'impérialisme étranger, le capitalisme bureaucrate et la classe dirigeante (Entrevue 10, intervenant C)⁶⁵.

Au niveau transnational, l'un des principes de base de l'OS réside dans son opposition à toute forme d'*impérialisme étranger*, qui impose son contrôle et sa domination sur la politique et l'économie du pays⁶⁶. C'est pourquoi l'OS se définit comme une organisation patriotique et anti-impérialiste. Le gouvernement des États-Unis d'Amérique représente, pour l'OS, un de ses principaux opposants. De plus, l'OS considère le gouvernement des Philippines comme une *marionnette* qui ne fait que réaliser les exigences du gouvernement des États-Unis afin de favoriser l'expansion du néolibéralisme et d'éliminer la présence syndicale. Pour un de ses représentants :

⁶⁵ *The enemy is foreign imperialism, bureaucrat capitalism and the ruling class (Entrevue 10, intervenant C).*

⁶⁶ Vous référer au chapitre 5 pour plus de détails.

Je crois que notre principal problème reste l'imposition des politiques néolibérales. Ce sont des politiques internationales qui nous sont imposées. Elles s'expriment de façon flagrante par la suppression de l'organisation de syndicats authentiques et l'organisation de leurs propres syndicats [référant à la création de syndicats jaunes⁶⁷, contrôlés par les employeurs] (Entrevue 1, intervenant A)⁶⁸.

L'OS considère les entreprises transnationales et les multinationales comme de puissants capitalistes et ceux qui détiennent le plus d'ascendant sur l'économie et la structure sociale des Philippines. En effet, ce serait par le biais de ces entreprises que l'impérialisme américain ou étranger viendrait imposer le système capitaliste et ses valeurs aux travailleurs et au peuple des Philippines. Du coup, les capitalistes étrangers contrôleraient les secteurs clés de l'économie du pays et profiteraient du libéralisme économique pour exploiter les travailleurs et ainsi accroître leurs profits. Un représentant de l'OS résume les secteurs économiques sur lesquels cet opposant imposerait un ascendant aux Philippines pour justifier sa position :

Les plus gros et les plus puissants, et ce, non seulement sur l'aspect économique, sont les monopoles capitalistes étrangers. Lorsque nous parlons de monopoles capitalistes étrangers, nous référons aux différentes formes que peuvent prendre les corporations transnationales et multinationales. Ces monopoles contrôlent le secteur pétrolier, les télécommunications, les transports et les entreprises des secteurs stratégiques (Entrevue 2, intervenant A)⁶⁹.

Au niveau national, la *classe dirigeante* est la deuxième catégorie de capitalistes, telle que définie par les représentants de l'OS. La classe dirigeante regrouperait tous les politiciens provenant des différents paliers de gouvernements (ex. : national, régional, municipal). Cette classe dirigeante est principalement composée par des oligarchies familiales qui assureraient le contrôle du pouvoir et des instances politiques afin de protéger leurs propres intérêts⁷⁰. L'OS considère la classe dirigeante comme un allié important de l'impérialisme étranger (ex. :

⁶⁷ Vous référer à la note n° 56 pour plus de détails.

⁶⁸ *I think the main problem that we have is still the imposition of neoliberal policies. It's an international policy that's being imposed upon us, and of course the government is in line with this neoliberal policy. This is highly expressed by suppressing unions in organising their own organisations, their own unions (Entrevue 1, intervenant A).*

⁶⁹ *The biggest one and the most powerful, not only in the economical aspect was the foreign monopoly capitalist. Meaning, when I say foreign monopoly capitalist, we are talking about the transnational and multinational corporations in a different aspect. They control the oil, banking sector, telecommunications, transportations, the most strategic businesses (Entrevue 2, intervenant A).*

⁷⁰ Vous référer au chapitre 5 pour plus de détails.

entreprises, gouvernement des États-Unis) et, à nouveau, comme la *marionnette* du gouvernement américain. Le contrôle des instances politiques du pays serait un enjeu important pour les dirigeants de l'OS :

Il y a de grands collaborateurs qui coopèrent avec les monopoles capitalistes étrangers. Beaucoup de grands capitalistes occupent des fonctions politiques : sénateurs, membres du Congrès, maires de leur localité. S'ils n'occupent pas une position politique, des membres de leur famille occupent des positions de pouvoir, au niveau politique. C'est pourquoi l'enjeu des dynasties politiques est très important aux Philippines. C'est une situation qui ne cesse de s'accroître, car ils occupent déjà des postes au gouvernement qui leur permettent de protéger leurs intérêts et leurs entreprises (Entrevue 2, intervenant A)⁷¹.

De l'avis des représentants de l'OS interviewés, pour protéger les intérêts des capitalistes étrangers ou locaux, le gouvernement et ses institutions feraient preuve de laxisme dans l'application des lois du travail pour favoriser les intérêts des entreprises (ex. : « *Herrera Law* »)⁷². De plus, le gouvernement utiliserait les forces policières et militaires contre les travailleurs pour protéger les intérêts des capitalistes.

Finalement, au niveau local, les *capitalistes bureaucrates* représentent les propriétaires d'entreprises locales et les propriétaires terriens qui, eux, profitent de la présence des capitalistes étrangers et du néolibéralisme, pour s'enrichir aux dépens des travailleurs. Toutefois, les dirigeants de l'OS jugent que la grande majorité des propriétaires locaux ne détiendraient que de petites entreprises. C'est pourquoi l'OS considère que la plupart de ces capitalistes sont moins influents et qu'ils ne représentent pas son ennemi principal.

Plusieurs compagnies sont détenues par des hommes d'affaires philippins peu influents, je crois que nous arrivons à leur faire comprendre qu'ils ne sont pas notre ennemi principal et que notre objectif n'est pas de détruire leurs entreprises [toutefois,

⁷¹ *There are great collaborators with foreign monopoly capitalists. More big capitalists are also in the local political power. They are senators, congressmen, mayor from the localities. Or if they are not in the actual position, their families... So that's why the issue of political dynasty here in the Philippines is a very big... a very rampant situation, because they already get a position at the government to be able to protect their interest and their businesses (Entrevue 2, intervenant A).*

⁷² Vous référer à la note n° 48 pour plus de détails.

l'OS ne compromettrait pas les intérêts des travailleurs pour répondre aux objectifs d'une entreprise locale] (Entrevue 3, intervenant A)⁷³.

Par contre, bien qu'ils ne soient pas l'ennemi principal, ces petites entreprises demeurent des opposants. En aucun moment l'OS n'accepterait de compromettre l'intérêt des travailleurs pour ceux d'un capitaliste, peu importe le pouvoir et l'influence qu'il peut détenir.

Nous ne compromettons pas les intérêts des travailleurs pour favoriser ceux des capitalistes, que ce soit un simple capitaliste au sein d'une entreprise, ou même de l'État, nous ne compromettons jamais les intérêts des travailleurs (Entrevue 2, intervenant A)⁷⁴.

C'est pourquoi, comme nous le verrons dans les lignes qui suivent, l'OS considère que la coopération avec les capitalistes s'avère impossible dans la mesure où les intérêts des travailleurs et des capitalistes seraient irréconciliables, de l'avis des représentants interviewés. Ainsi, selon l'OS, les intérêts des travailleurs ne doivent jamais être compromis à la faveur de leurs opposants.

Aux opposants de l'OS s'ajoutent tous les représentants des employeurs. Qu'il s'agisse d'une entreprise multinationale ou locale, toutes les instances, comme les équipes de direction ou le personnel représentant les intérêts des capitalistes, seraient réputées des ennemis. L'OS croit qu'aucun d'eux n'accepterait la présence syndicale et qu'il n'hésiterait pas à combattre l'implantation d'un syndicat :

Qui sont les amis des syndicats ? Définitivement, le management ne l'est pas, nous allons alors prioriser les membres des syndicats, qui en sont la base même. Eux sont fiables (Entrevue 1, intervenant A)⁷⁵.

⁷³ *Because many of the companies are Filipino-owned, small Filipino businessmen, so I think we are good at explaining to them that they're not our main enemies, that we are not out to destroy their business...(Entrevue 3, intervenant A).*

⁷⁴ *We are not compromising the interests of workers in capitalist, and a single capitalist in a factory even in the States we're not compromising the interests of the workers (Entrevue 2, intervenant A).*

⁷⁵ *Who are the friends of the union? Definitely the managers are not friend of the union, so you're going to prioritise the members of the union who are on the grass roots. They are reliable (Entrevue 1, intervenant A).*

Cette perception de l'opposant est renforcée par le fait que l'OS considère que les intérêts de la classe dominante et des travailleurs sont irréconciliables. D'ailleurs, cette forte opposition s'avère perceptible dans l'utilisation de plusieurs intervenants rencontrés du terme *ennemi* pour identifier les opposants. Pour les dirigeants de l'OS, il revient alors aux travailleurs de combattre la classe dominante pour éliminer l'exploitation dont ils seraient victimes :

Nous sommes militants, car nous ne limitons pas nos actions en fonction des restrictions du cadre établi. Nous nous basons sur notre capacité à faire valoir nos demandes et nous ne nous soumettons pas aux limites imposées par le gouvernement (Entrevue 2, intervenant A)⁷⁶.

La collaboration avec les capitalistes, le gouvernement et ses institutions ne ferait donc pas partie, a priori, de l'orientation de l'OS. Cette vision résulterait en une distinction claire entre la classe dominante et les travailleurs, au sein de laquelle aucune ambiguïté ne s'avère possible :

Donc, fondamentalement, en termes de relations de travail avec les capitalistes, il est faux de croire que les intérêts des travailleurs et des capitalistes sont les mêmes. C'est ce qui est propagé par les syndicats jaunes. Il est très facile de démontrer que chaque fois qu'un travailleur demande à ce que ses avantages ou son salaire soient augmentés, automatiquement, l'employeur refusera. Alors, en termes de luttes contre les entreprises, contre le gouvernement, il est important de clarifier notre point de vue. Si nous imaginons une ligne de démarcation, vous devez avoir les deux pieds du même côté. Si vous avez un pied d'un côté de la ligne et un autre pied de l'autre côté, c'est être « utile ». Être « utile » signifie favoriser les forces réactionnaires. Alors, essentiellement, nous disons que lorsque vous êtes neutre, vous êtes du côté du management (Entrevue 1, intervenant A)⁷⁷.

⁷⁶ *Militant because our actions will not be militant only to the restrictions, so we assert based on our capacity and our capacity to assert our demands. We're not under the limitations of the government (Entrevue 2, intervenant A).*

⁷⁷ *So basically, in terms of labour relations with the capitalists it's not true that the interest of workers and capitalists are the same. This is being propagated by the yellow unions. It's very easy to demonstrate that whenever a worker asks for higher wages and benefits, automatically the capitalist will deny this. So in terms of struggling against companies, against the government, it is very important to be clear on your standpoint, like in a dividing line, in a middle line you have to take both feet on the opposite sides. If you have one foot on the other side and another foot on the other side, that's being utile. Being utile means favouring the forces of reaction. And so essentially we say that when you're neutral, you're on the side of management (Entrevue 1, intervenant A).*

Bien qu'ils ne fassent pas partie de la classe dominante, les syndicats considérés *jaunes* renvoient à ces opposants syndicaux, les syndicats jaunes. D'ailleurs la méfiance est palpable entre les membres de l'OS étudiée, considérée *authentique*, et les syndicats *jaunes*⁷⁸.

*Historiquement l' [OSJ] a été fondée... a été créée par Marcos afin de détruire les syndicats aux Philippines. Vous remarquerez que l' [OSJ] sert de courroie de transmission pour le gouvernement... et jusqu'à maintenant elle parle au nom du gouvernement (Entrevue 1, intervenant B)*⁷⁹.

De plus, les idées et les principes⁸⁰ qu'entretiennent les syndicats *authentiques* et les syndicats *jaunes* s'avèrent diamétralement opposés. À titre d'exemple, les syndicats jaunes rejettent l'analyse de classe des syndicats dits *authentiques* et l'opposition irréconciliable, prévalant selon ces derniers, entre les intérêts des capitalistes de ceux des travailleurs :

*Le principe numéro un est la contradiction entre les travailleurs et les capitalistes, car l'intérêt des capitalistes est le profit et celui des travailleurs est le salaire. Nous adhérons à cette idéologie, mais l' [OSJ] ne croit pas à cette contradiction et soutient les capitalistes. L'OSJ croit qu'il existe une relation d'harmonie entre les capitalistes et les travailleurs. Deuxièmement, nous [l'OS étudiée] croyons que le problème d'un travailleur est celui de tous les travailleurs, alors nous devons nous entraider. L'[OSJ] ne croit pas à ce principe. Troisièmement, les problèmes des travailleurs ne sont pas seulement liés aux salaires et à la sécurité d'emploi, nous devons changer le système social. L'[OSJ] ne croit pas à ce principe non plus (Entrevue 9, intervenant D)*⁸¹.

⁷⁸ Pour preuve, alors qu'un membre de l'OS nous escortait vers le lieu d'une entrevue, au moment où il a constaté que les intervenants que nous allions rencontrer étaient des représentants d'un syndicat considéré *jaune*, le membre est devenu nerveux et méfiant. Il a immédiatement demandé à nous rencontrer à l'écart pour nous avertir que ces gens étaient des représentants de syndicats *jaunes*. De leur côté, les représentants du syndicat *jaune* sont restés très distants et aucune interaction n'a eu lieu entre les représentants de chacune des organisations. Cette anecdote nous a permis d'observer l'animosité et la méfiance qu'entretiennent les différentes organisations. Cette méfiance viendrait en partie du fait que le premier syndicat *jaune* a été fondé par le président Marcos, sous la dictature, pour contrer l'offensive syndicale dans le pays.

⁷⁹ *Historically [OSJ] was founded... it was created by Marcos in order to undermine trade union in the Philippines. And so you will notice that [OSJ] serves as a mouth piece of the government. And until now it speaks on behalf of the government (Entrevue 1, intervenant B).*

⁸⁰ Rappelons-le l'OS entretient des idées révolutionnaires prônant un changement radical du système social et guide son action collective autour des principes d'authenticité, de militantisme et de patriotisme.

⁸¹ *Number 1 principle is the contradiction between workers and capitalist. Because the capitalists, their interest is profit. And the workers interest is wages. With this ideology we will join. But the [OSJ] they don't believe in this and support. They believe that there is a harmonious relationship between the capitalists and the workers. Second, we believe, our principle is that the problem of the workers is the problem of all the workers. So you need to help each other. The [OSJ] did not believe with this principle. And third, our principle, the problem of the workers is not only the wage and security of the job. You need to change the rampant system of the society. The [OSJ] did not believe this principle (Entrevue 9, intervenant D).*

Au final, les opposants de l'OS sont les capitalistes, sous toutes leurs formes. Ces détenteurs des moyens de production qui contrôlent le travail seraient les principaux responsables de l'exploitation des travailleurs. Toutefois, tous ceux qui travaillent sous les ordres ou qui prétendent défendre les travailleurs en respectant les cadres dictés par les capitalistes sont considérés comme des opposants à l'OS. Le tableau 17 qui suit résume les résultats obtenus pour la sous-dimension *Eux*.

Tableau 17 : Synthèse des résultats pour la sous-dimension *Eux* (Identité VI-1)

Sous-dimension	Sommaire des résultats
Eux	<ul style="list-style-type: none"> -Opposition à la classe dominante et opposition irréconciliable des intérêts des deux classes -Complices de la classe dominante : médias de masse, police, armée, institutions gouvernementales sur le travail, équipe de direction, syndicats <i>jaunes</i> -Opposition aux capitalistes sous toutes leurs formes <p><i>Au niveau transnational</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Gouvernement des États-Unis -Entreprises multinationales ou transnationales <p><i>Au niveau national</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Politiciens -Oligarchies familiales <p><i>Au niveau local</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Propriétaires d'entreprises locales et propriétaires terriens <p>*Le gouvernement des États-Unis représente un opposant directement identifié. Toutefois tout gouvernement qui impose quelque forme d'impérialisme que ce soit sur le peuple philippin est considéré comme un opposant.</p>

6.1.3 Les enjeux

En premier lieu, comme nous venons de le voir, l'OS cadre son action collective dans une relation de lutte de classes entre les travailleurs et les capitalistes. Résultant de cette analyse, l'objectif principal de l'action syndicale de l'OS réside à mettre en œuvre une révolution radicale dans laquelle le système capitaliste sera renversé pour faire place à un système socialiste jugé juste et équitable pour tous. C'est-à-dire que les classes sociales et la domination qui résultent du système capitaliste seraient éliminées par cette révolution socialiste. La grève générale serait le moyen privilégié par l'OS afin d'arriver à cette fin :

Dans la perspective de l' [OS], nous voulons établir une société juste et humaine. Nous voulons établir une société socialiste dans laquelle les moyens de production ne sont pas détenus individuellement par des capitalistes ou des monopoles capitalistes... Que

signifie société capitaliste? Nous nous opposons à la production de marchandises dans l'objectif de générer des profits pour les capitalistes. Nous voulons une production qui réponde aux besoins du peuple. C'est notre perspective, notre aspiration pour atteindre une société socialiste (Entrevue 1, intervenant B)⁸².

Dans cette perspective, les représentants syndicaux sont conscients qu'une lutte de cette ampleur ne peut être menée seule. Pour arriver à leurs fins, il est donc primordial, selon l'OS de s'unir à des alliés qui voudront lutter à leurs côtés et partager le même objectif. L'objectif révolutionnaire serait alors le principal enjeu guidant l'action collective de l'OS et l'amenant à se coaliser avec d'autres organisations :

... l' [OS] agit toujours selon ses objectifs, car nous avons une tâche. Nous prenons sur nous la tâche de pousser de l'avant le mouvement progressiste, alors nous devons toujours maintenir notre alignement [idées et principes révolutionnaires]. (Entrevue 3, intervenant A)⁸³.

Cet objectif révolutionnaire motive l'OS à organiser les milieux de travail, mais, toutefois, ne l'empêche pas de poursuivre des objectifs qui lui permettent d'améliorer dans l'immédiat les conditions de travail de ses membres. Au contraire, rappelons-le, l'OS veut renforcer le pouvoir syndical et la mobilisation des travailleurs en utilisant les gains que ses syndicats affiliés parviendront à obtenir pour améliorer les conditions des travailleurs d'autres milieux de travail, en guise de solidarité.

Le contexte national des Philippines, dans lequel les organisations syndicales du pays évoluent, est marqué par une forte opposition à la présence syndicale et par la répression importante des militants syndicaux⁸⁴. Devant cela, les représentants syndicaux croient que les

⁸² *And we are... In the perspective of [OS], we wanted to establish a just and humane society. We wanted to establish a socialist society where in the means of production is not owned by individual capitalist or individual monopoly capitalist. And we want... where you mean the capitalist society, we object the intention of producing goods or the intention of the production is intended for the profit of the capitalists. We intend to have a production, which is intended for the needs of the people. That is our perspective, our aspiration to attain a socialist society (Entrevue 1, intervenant B).*

⁸³ *... the [OS] is really acting always on its behalf, because it has the task... We embrace the task of pushing up the progressive movement forward, so we always carry the sharpest line... so we always do. But we always try to bring in what we can bring from the labour groups (Entrevue 3, intervenant A).*

⁸⁴ Vous référer au chapitre 5 pour plus de détails.

alliances se révèlent nécessaires pour arriver à syndiquer les travailleurs, mais aussi pour défendre les intérêts de leurs membres dans les milieux de travail :

Nous croyons que sous le néolibéralisme, les travailleurs doivent absolument s'allier avec des groupes extérieurs, car, dès le moment où ils entreront en lutte [avec une entreprise] ce sera très difficile pour eux [de défendre leurs intérêts] (Entrevue 3, intervenant A)⁸⁵.

Au-delà des luttes locales, l'OS met sur pied des campagnes nationales portant des revendications touchant à l'ensemble des milieux de travail. Actuellement, les campagnes mises de l'avant sont, par exemple, la lutte contre le travail contractuel précaire et l'implantation d'un salaire minimum national⁸⁶. Une campagne politique exigeant le départ de l'actuel président du pays, Benigno Aquino, est aussi menée par l'OS. Sur la base de ces enjeux, l'OS se coalise avec des syndicats ou des organisations non syndicales pour mener ses revendications.

En résumé, les enjeux menant l'OS à se coaliser avec des organisations syndicales et non syndicales visent principalement à mener de l'avant les forces progressistes vers un projet révolutionnaire qui aboutirait au renversement du système capitaliste suite à une révolution socialiste. Ces alliances, selon les répondants de l'OS, devraient permettre à l'OS de syndiquer de nouveaux milieux de travail, d'améliorer les conditions de travail et de défendre les droits syndicaux. Finalement, l'OS mène des campagnes de revendication basées sur des alliances larges afin d'obtenir des bénéfices pour l'ensemble des travailleurs ou des changements politiques. Le tableau 18 suivant résume les résultats obtenus pour la sous-dimension *Enjeux*.

⁸⁵ *We say that under neoliberalism, the workers really have to do alliance with outside because once they face very difficult struggles it will be very difficult for them (Entrevue 3, intervenant A).*

⁸⁶ Rappelons-le, en octobre 2014, l'OS a lancé une campagne revendiquant l'implantation d'un salaire minimum national de 16 000 pesos philippins par mois (Salamat, 2014).

Tableau 18 : Synthèse des résultats pour la sous-dimension *Enjeux* (Identité VI-1)

Sous-dimension	Sommaire des résultats
Enjeux	<p><i>Au niveau national</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Renversement du système capitaliste par une révolution socialiste -Enjeux de nature sociale et politique <p><i>Au niveau local</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Syndicalisation de nouveaux milieux de travail -Amélioration des conditions de travail (ex. : abolir la contractualisation, augmenter le salaire minimum, etc.)

6.1.4 Synthèse des résultats : dimension Identité

Nous avons présenté l'identité sous nos trois sous-dimensions d'analyse : *Nous, Eux, Enjeux*. Nos résultats nous indiquent que l'OS entretient un *Nous* qui renvoie à l'appartenance à une classe sociale, c'est-à-dire qu'elle considère tous les travailleurs et tous ceux faisant partie de la classe dominée (ex. : paysans, sans-emploi, étudiants, démunis, indigènes, etc.) comme ses alliés. L'opposant, le *Eux*, renvoie aux capitalistes représentant la classe dominante. L'OS et ses alliés déclinent les capitalistes à trois niveaux : l'impérialisme étranger, au niveau transnational, la classe dirigeante, au niveau national, et les capitalistes bureaucrates, au niveau local. Les capitalistes et leurs alliés seraient ainsi les principaux opposants de l'OS. Toutefois, les syndicats *jaunes* qui, selon l'OS, seraient à la solde de la classe dominante, s'avèrent aussi considérés comme des opposants. Cette nuance se veut intéressante, car bien qu'ils représentent des opposants en raison d'idées et de principes diamétralement opposés à ceux de l'OS, l'OS cherche néanmoins stratégiquement à s'allier à eux pour atteindre ses objectifs : nous y reviendrons ultérieurement. Finalement, les enjeux menant à l'action collective de l'OS se classent en deux niveaux. Au niveau national, le premier réside dans l'implication de l'OS dans des enjeux sociaux et politiques, la mise en place d'une révolution assurant le reversement du système capitaliste et la création d'une société socialiste jugée juste et équitable. Ensuite, au niveau local, l'OS mise sur l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs.

Le tableau 19 qui suit dresse un sommaire des résultats se dégageant sous notre première dimension d'analyse, l'*Identité*.

Tableau 19 : Sommaire des résultats pour la dimension *Identité* (VI-1)

Sous-dimensions	Sommaire des résultats
Nous	<ul style="list-style-type: none"> -État de domination imposé aux travailleurs -Inclusif : large, en fonction de l'appartenance à la classe dominée -International : inclut les travailleurs à l'intérieur du pays et hors du pays
Eux	<ul style="list-style-type: none"> -Opposition à la classe dominante et opposition irréconciliable des intérêts des deux classes -Complices de la classe dominante : médias de masse, police, armée, institutions gouvernementales sur le travail, équipe de direction, syndicats <i>jaunes</i> -Opposition aux capitalistes sous toutes leurs formes <p><i>Au niveau transnational</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Gouvernement des États-Unis -Entreprises multinationales ou transnationales <p><i>Au niveau national</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Politiciens -Oligarchies familiales <p><i>Au niveau local</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Propriétaires d'entreprises locales et propriétaires terriens <p>*Le gouvernement des États-Unis représente un opposant directement identifié. Toutefois tout gouvernement qui impose quelque forme d'impérialisme que ce soit sur le peuple philippin est considéré comme un opposant</p>
Enjeux	<p><i>Au niveau national</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Renversement du système capitaliste par une révolution socialiste -Enjeux de nature sociale et politique <p><i>Au niveau local</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Syndicalisation de nouveaux milieux de travail -Amélioration des conditions de travail (ex. : abolir la contractualisation, augmenter le salaire minimum, etc.)

6.2 CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE

6.2.1 Leadership

Capacité d'apprentissage au niveau organisationnel

Au niveau organisationnel, l'OS étudiée se révélerait capable de s'adapter aux défis auxquels elle est confrontée. Depuis sa création, l'OS fait face à la résistance des gouvernements ou des entreprises (ex. : congédiements, fermeture d'entreprises, arrestations, meurtres, etc.). En effet, l'action syndicale, pendant la dictature du président Marcos, a été réprimée par le bannissement des organisations syndicales et par l'emprisonnement de tous les leaders syndicaux :

C'était une déclaration, une défiance au régime martial, ce qui a conduit à plusieurs arrestations, détentions. En fait, après qu'il [gouvernement] ait banni tous les syndicats et les organisations de masse, en 1982, nous avons eu à nous rebâtir sous un autre nom. Comme elle [nom de l'OS] en, philippin, nous avons utilisé un nom anglais pour contourner les restrictions de la loi martiale⁸⁷ (Entrevue 1, intervenant A)⁸⁸.

En dépit de ce contexte de répression, l'OS est arrivée à se reconstruire et à développer des stratégies qui lui ont permis de déjouer la surveillance des autorités pour organiser et mobiliser les travailleurs. Certains dirigeants actuels de l'OS ont participé activement à la reconstruction de l'organisation et aux actions de mobilisation qui ont eu lieu au cours de la dictature. L'un d'entre eux, à ce moment membre d'une fédération affiliée à l'OS considérée militante, a pris part à cette reconstruction et aux mouvements de grève lors de la période de loi martiale :

... nous avons été en mesure de tenir une grève [dans un hôtel 5 étoiles] même pendant les années de Marcos. Il y a eu des commentaires de médias mentionnant que, pendant notre grève, nous semblions être en zone de guerre parce qu'il avait des militaires et

⁸⁷ La loi martiale de 1972 interdisait, entre autres, la tenue de grèves et d'assemblées publiques sous d'autres formes (Villegas, 1988).

⁸⁸ *It was an assertion, a defiance of the martial law regime, and it led to many arrests, detentions [...]. In fact, after they had banned all trade unions and mass organisations, in 1982 we had to rebuild the organisations under new names. Like it was in Filipino and then we turned it into an English name just to circumvent the restriction of the martial law (Entrevue 1, intervenant 1).*

des véhicules blindés devant l'hôtel. Toutefois, c'était durant la loi martiale et nous avons mené... [une grève] et c'est grâce à notre fédération [fédération du secteur de l'hôtellerie et de la restauration] comme [intervenant 1] a dit, nous avons une forte fédération dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (Entrevue 1, intervenant B) ⁸⁹.

L'OS aurait joué un rôle important dans les mobilisations ayant mené à la chute de la dictature. Déjà, à ce moment, l'OS aurait été en mesure de faire converger les actions et les efforts de syndicats et d'organisations non syndicales (ex. : organisations étudiantes, mouvement politique, etc.). De plus, l'OS a été en mesure de profiter de ces alliances pour syndiquer de nouveaux milieux de travail et propager ses idées et ses principes auprès des membres des organisations avec lesquelles elle entretenait des liens :

Dès le début des années 1980, nous avons été capables d'amener avec nous de grands syndicats. En 1986, moment de la chute de Marcos, nous avons tenu la plus grande mobilisation en atteignant un sommet de deux millions de participants. Nous n'avons jamais réussi à atteindre ce sommet de nouveau. Cette alliance a duré jusqu'à ce que l' [OSJ] brise cette alliance large parce ce qu'elle sentait qu'elle perdait beaucoup de membres. L'élément principal qui attirait les syndicats vers l' [OS] est le cours sur le syndicalisme authentique ⁹⁰ (Entrevue 1, intervenant A) ⁹¹.

Ce bagage d'expériences se traduit par l'élaboration d'une multitude de stratégies en matière de syndicalisation et de mobilisation. Les leaders de l'OS au niveau national semblent ainsi arriver à adapter leurs stratégies en fonction du contexte où ils se trouvent et à obtenir des résultats positifs suivant les actions mises sur pied. Ces connaissances et ces expériences sont ensuite transmises à tous les niveaux par le biais du programme d'éducation syndicale (ex. :

⁸⁹ ... and so we were able to stage a strike even during the Marcos years. And there was a comment from the media that during our strike it looks like we are in a warzone, because there are so many military, armored carriers in the front of the hotel. But that was during martial law, we were able to conduct... And it's because of our federation just like [intervenant 1] said, that we had a strong federation hotels and restaurants workers. The workers are highly politicised... (Entrevue 1, intervenant B).

⁹⁰ Dans ce cours, l'OS expose ses idées et ses principes. Nous reviendrons ultérieurement sur le programme d'éducation de l'OS.

⁹¹ As early as the 80's, we were already able to bring in big unions. In 86 that's the downfall of Marcos, and so this is the biggest mobilisation, 2 millions, high point. We never succeeded... going back to this all-time high achievement. So until the [OSJ] broke off from this alliance, broad alliance, because he felt that he's losing a lot of its members and one of the important thing that main of the trade unions come over to [OS] is the GTU course, the genuine trade union course (Entrevue 1, intervenant A).

stratégie de syndicalisation clandestine). De cette manière, les stratégies se déploient dans l'ensemble de la structure syndicale de l'OS.

Pour arriver à se renouveler et à profiter des expériences passées et en cours, l'OS procède régulièrement à une remise en question de ses façons de faire afin d'identifier les erreurs qui ont été commises et de ne pas les répéter. Bien que ce processus soit difficile pour l'organisation et qu'il ait provoqué la désaffiliation de certaines organisations locales, l'OS a été en mesure de se reconstruire :

Dans les années 1990, nous avons tenu ce que nous appelons la diversification. Nous avons critiqué les erreurs que nous avons commises à la fin des années 80. Les gens qui n'étaient pas prêts à admettre et à rectifier leurs erreurs ont dû être expulsés. C'est pourquoi quelques leaders, qui avaient été expulsés, ont formé leur propre organisation syndicale (Entrevue 3, intervenant A)⁹².

Au niveau organisationnel, l'OS semble en mesure de s'adapter à son environnement en utilisant le bagage d'expériences et de connaissances de ses leaders pour élaborer des stratégies nouvelles en fonction de son contexte environnant. L'OS diffuse ce bagage d'expériences et de connaissances à tous les niveaux (national, régional, local) de sa structure, pour ainsi, partager les stratégies qui en découlent. Au final, l'OS arrive à critiquer et à remettre en question ses prises de position et ses façons de faire pour en tirer des leçons et des points positifs des erreurs commises. De l'avis de ses représentants, ces remises en question permettent à l'OS de ne pas répéter des erreurs passées et d'accroître l'efficacité des stratégies et des actions qu'elle entreprend.

Compréhension du contexte au niveau environnemental

La compréhension de l'environnement dans lequel les syndicats locaux affiliés et les travailleurs évoluent est un élément primordial pour l'OS. Comme nous l'a exprimé le représentant d'un syndicat local affilié à l'OS lors d'une discussion informelle : « *Il faut*

⁹² *By the 1990's we had what we call diversification. We criticised our errors of the later 80's and when people weren't willing to admit their mistakes and rectify their errors, we were forced to expel some of the leaders and they formed their own labour groups (Entrevue 3, intervenant A).*

toujours suivre l'évolution de l'économie et de la politique, car rien ne nous est acquis »⁹³. L'évaluation constante et régulière de l'environnement semble permettre à l'OS de s'adapter continuellement au contexte. Le processus d'organisation de milieux de travail est un exemple concret de cette capacité d'analyse de l'environnement et d'adaptation stratégique. Cette première étape, appelée *Social Investigation and Class Analysis* (SICA), s'avère cruciale dans la syndicalisation de nouveaux milieux de travail. Elle consiste à relever des informations sur : l'entreprise ciblée (ex. : secteur industriel, nombre de superviseurs et de gestionnaires dans l'entreprise, nombre d'employés, etc.) ; le propriétaire de l'entreprise (ex. : caractère, type de gestion, autres entreprises détenues, etc.) ; et les employés (ex. : problèmes rencontrés au travail, militants syndicaux de confiance, alliés du patronat au sein des travailleurs, etc.). Cette analyse SICA permet, entre autres, d'évaluer le niveau de résistance de l'employeur à la syndicalisation dans son entreprise.

La résistance et les stratégies antisyndicales n'empêchent donc pas l'OS de « travailler » : des stratégies et des tactiques sont ainsi développées et peaufinées pour y faire face. L'OS a notamment créé des fédérations dont la mission consiste à former des syndicats indépendants qui ne sont pas directement affiliés à l'OS. Les employeurs seraient moins agressifs et moins portés à s'opposer farouchement à la formation de syndicats dans leur entreprise locale lorsque ceux-ci ne sont pas liés à l'OS. De cette façon, l'OS arriverait à limiter la résistance des employeurs et à intégrer de nouveaux milieux de travail plus facilement :

*Généralement, les employeurs sont antisyndicaux, mais plus particulièrement anti [OS], alors c'est effectivement une tactique. Je vous mentionnais plus tôt qu'être un syndicat authentique, militant et anti-impérialiste ne signifiait pas nécessairement d'être affilié à l' [OS]. En effet, nous avons beaucoup de syndicats indépendants qui adoptent ces principes (Entrevue 3, intervenant A)*⁹⁴.

Ainsi, l'OS arrive à intégrer de nouveaux milieux de travail, par la formation de syndicats indépendants adoptant ses idées et ses principes révolutionnaires, pour rencontrer moins de

⁹³ Citation tirée de nos notes de discussions informelles et d'observations.

⁹⁴ *Generally it's anti-union, but particularly it's anti- [OS]. So yes, it's a tactic. I told you a while ago that being genuine militant anti-imperialist doesn't mean being with [OS]. Because we have many independent unions that are... (Entrevue 3, intervenant A).*

résistance de la part de l'employeur. Du coup, la formation de syndicats indépendants s'avère, par moments et selon les milieux, constituer la première étape avant d'établir un syndicat militant directement affilié à l'OS. Plus encore, si les leaders jugent que les travailleurs sont apeurés par la propagande anti l'OS et antisyndicale en général, un syndicat indépendant sera formé : l'OS misera alors sur l'éducation politique pour que les membres décident de s'affilier directement à l'OS par la suite :

De cette façon [la formation d'un syndicat indépendant], nous commençons l'implantation d'un nouveau syndicat. C'est notre technique pour ne pas effrayer les travailleurs exposés à la propagande antisyndicale. Nous les éduquons, pour qu'ils puissent connaître leurs droits (Entrevue 9, intervenant D)⁹⁵.

Toutefois, la décision finale d'affilier un nouveau syndicat local directement à l'OS demeure principalement liée aux caractéristiques de l'employeur et au niveau de résistance antisyndicale susceptible d'être rencontré dans l'entreprise ciblée par un projet de syndicalisation des travailleurs :

Tout dépend de la situation. Nous faisons l'évaluation et nous décidons si nous allons former un syndicat indépendant ou un syndicat directement affilié à l' [OS]. Ultimement, c'est la nature des capitalistes qui déterminera le type de syndicat que nous formerons. Beaucoup de travailleurs viennent nous rencontrer en nous disant : « nous voulons faire partie de l' [OS], nous vous connaissons et nous savons que vous lutterez pour nous ». Toutefois, à l'occasion nous devons leur dire que nous devons commencer par former un syndicat indépendant, sinon nous serons immédiatement démolis par le patronat (Entrevue 3, intervenant A)⁹⁶.

De plus, pour éviter les congédiements de masse et anéantir les efforts d'organisation de l'OS en matière de syndicalisation, l'OS a élaboré une tactique par le biais de laquelle les militants syndicaux peuvent difficilement tous être identifiés :

⁹⁵ *This is the beginning of the organising to form a union. This is our way not to afraid the workers, because of this black propaganda. We educate them so they know what are their rights (Entrevue 9, intervenant D).*

⁹⁶ *It depends on the situation. You evaluate the situation, what are we gonna form here? Are we gonna form an independent union or is it automatically [OS]...What decides ultimately is the nature of the capitalist. Because many workers would walk in and say we want to be [OS], we know [OS] and we know that it will fight for us. But we will tell them no you have to independent first, otherwise you're gonna be busted right away (Entrevue 3, intervenant A).*

Nous appelons notre méthode d'organisation : « organisation clandestine ». Par exemple, si vous entrez en contact avec des employés, vous devez les convaincre de recruter secrètement d'autres travailleurs. Ces travailleurs se rencontreront, feront l'enquête SICA et cibleront le recrutement. Alors, chaque travailleur nouvellement recruté tentera de recruter secrètement de nouveaux travailleurs. Donc, si l'employeur est mis au fait de l'organisation syndicale des travailleurs, le management pourra identifier seulement un petit groupe. Le reste du groupe pourra continuer le recrutement de cette façon en passant inaperçu (Entrevue 9, intervenant D)⁹⁷

Par ailleurs, l'OS ne cloisonne pas ses relations entre ses fédérations et ses syndicats locaux. Au contraire, l'OS offre des formations accessibles à tous les travailleurs, bien que ceux-ci ne soient pas affiliés. L'idée vise à assurer la propagation de ses idées et de ses principes révolutionnaires et à permettre aux travailleurs de comprendre leur environnement et l'état de domination dans lequel ils se trouvent, selon l'OS. Le développement de nouveaux militants syndicaux et la syndicalisation de nouveaux milieux de travail peuvent ainsi résulter des formations dispensées à ces travailleurs. Un élu national nous fait part de cette ouverture à former des organisations non affiliées à l'OS. En réponse à la question : « À qui donnez-vous cette formation ? », il réplique :

À tous les travailleurs qui le désirent même s'ils ne joignent pas le syndicat. Bien sûr, c'est beaucoup mieux s'ils sont prêts à rejoindre le syndicat. Pourquoi ? Parce que ce cours illustre la situation des travailleurs, des grèves, et bien sûr, les caractéristiques des capitalistes pour ainsi arriver à comprendre pourquoi les travailleurs sont opprimés dans leurs droits par les capitalistes et l'État. De l'autre côté, nous pouvons expliquer aux travailleurs ce qu'ils peuvent faire pour combattre cette oppression (Entrevue 2, intervenant A)⁹⁸.

Cette ouverture donne à l'OS un accès privilégié à différents réseaux et milieux de travail. De plus, bien que les syndicats *jaunes* représentent un opposant, l'OS tente de travailler avec eux

⁹⁷ *We formed... we call this underground organising, secret circulation. For example, if you have a contact with 5 employees or one employee, you will convince him that he may be... he can recruit 5 workers. These workers will give meetings, social investigation, seminars and target for recruitment. So these 5 will recruit 5 again by way of secret. If the management leak the organising of the workers, the management will only know this group. So the rest of the group will recruit under this manner, this will be unknown (Entrevue 9, intervenant D).*

⁹⁸ *To all the workers. If they want... even if it is not joining union or in mass, much better if they're ready to join we will give this course. Why? Because this course will be illustrating the whole situation of workers, worker strikes and of course what are the characteristics of capitalist, so why the workers in the end are suppressed in their rights by the capitalist and the state. And on the other hand, what the workers can do (Entrevue 2, intervenant A).*

pour se rapprocher de leurs travailleurs et avancer leurs idées et principes révolutionnaires auprès d'eux :

Nous voulions aussi gagner des travailleurs en dehors de l' [OS] et essayer de les transformer en syndicats militants. Nous devons travailler avec les syndicats jaunes et espérer qu'ils acceptent les principes de l' [OS] (Entrevue 1, intervenant B)⁹⁹.

Des tactiques d'infiltration ont ainsi été élaborées afin de transformer des syndicats *jaunes* en syndicats *authentiques*. Illustrant cela à titre d'exemple, un syndicat indépendant, indirectement lié à l'OS, représentant des employés contractuels, a réussi, par le biais d'une grève, à obtenir la permanence de plusieurs travailleurs. Suite à cette victoire, le syndicat indépendant des employés contractuels travaille maintenant de concert avec ces militants syndicaux, nouvellement nommés permanents, afin de transformer le syndicat *jaune* représentant ces employés permanents en syndicat *authentique* :

... ils [travailleurs nouvellement nommés permanents] ont joint le syndicat de l'usine n° 1 à titre de travailleurs réguliers. Toutefois, ils sont toujours membres du syndicat indépendant et ils participent toujours aux rencontres que nous tenons, mais leur objectif vise maintenant à transformer le syndicat de l'usine n° 1 en syndicat militant [authentique]. Naturellement, quand le syndicat de l'usine n° 1 sera militant, le syndicat indépendant sera dissout (Entrevue 4, intervenant C)¹⁰⁰.

En conclusion, l'évaluation constante et régulière de l'environnement paraît permettre à l'OS de comprendre et de s'adapter continuellement à l'évolution de son contexte. De cette façon, l'OS arrive à ajuster ses actions et ses stratégies afin de répondre aux défis contextuels auxquels elle est confrontée (ex. : répression). L'OS arriverait donc à se renouveler et à identifier des opportunités d'action et à élaborer des stratégies novatrices afin d'intégrer et de syndiquer de nouveaux milieux de travail, tout en assurant la propagation de ses idées et de ses principes. L'OS dispose donc d'une variété de tactiques pour former de nouveaux syndicats

⁹⁹ *We also wanted to win other workers outside [OS] and tried to transform them into militant union... We have to work with in a yellow union and hoping that it would accept the principle of [OS] (Entrevue 1, intervenant A).*

¹⁰⁰ *Since they were absorbed by the union in plant 1, they joined the union in plant 1 as regular workers. They're still members of the independent union and they still hold meetings, but their objective now is to transform the union in plant 1 to become a militant union. So naturally, when the union in plant 1 is already a militant union, the independent union dissolves (Entrevue 4, intervenant C).*

authentiques, mais aussi pour accroître son influence auprès des travailleurs et dans les entreprises.

Militantisme au cœur de l'action collective

Point important à souligner, pour les représentants de l'OS, la mobilisation et l'implication des travailleurs ne se résumeraient pas seulement aux périodes conflictuelles, mais doivent avoir cours au quotidien. Cette participation active de la base renvoie à l'un des principes fondamentaux de l'OS. Un représentant de l'OS insiste sur ce principe, soit le militantisme, voulant que l'action collective de l'OS soit propulsée et supportée par tous les membres :

... nous disons que nous sommes militants, car les opérations de tous les jours de l'OS ne sont pas laissées aux avocats ou seulement aux leaders de l'[OS]. Mais, comme l'[intervenant 2] l'a dit, l'implication de tous les membres dans la vie de tous les jours de l'OS a toujours été primordiale [pour assurer la mobilisation des membres autour des enjeux qu'ils font face et le contrôle des instances décisionnelles de l'OS par les membres] (Entrevue 1, intervenant A)¹⁰¹.

Un fait marquant chez l'OS réside dans le cadrage de son action collective qui se déploie bien au-delà des institutions et des cadres établis, comme la négociation collective et les processus de régulation du travail encadrés par les lois sur le travail en vigueur aux Philippines :

L'OS est principalement reconnue pour son militantisme. Nous tenons un dialogue social et nous négocions avec le gouvernement, avec les employeurs, mais nous ne misons pas principalement sur la négociation, la table de négociation. Nous tentons de régler nos enjeux ou nos conflits, aussi bien avec le gouvernement qu'avec les employeurs par l'action militante. Nous utilisons la pression des employés ou la pression politique. Principalement, nous comptons sur l'action concertée des travailleurs [la mobilisation des travailleurs de l'OS et de leurs alliés] : la négociation s'avère secondaire dans ce cadre. Habituellement, c'est par l'action concertée que

¹⁰¹ ... we say it's militant because it's not the day to day operation is not left to lawyers or leaders alone. But it's like intervenant 2 said, the involvement of the general members was always paramount to our day to day lives (Entrevue 1, intervenant A).

nous appliquons de la pression. C'est le militantisme et l'authenticité, le syndicalisme authentique est ce qui nous diffère des syndicats jaunes (Entrevue 1, intervenant B)¹⁰².

L'OS sortirait ainsi du cadre d'intervention syndicale traditionnel¹⁰³, car les processus de négociation et les institutions gouvernementales ne suffiraient pas pour défendre les intérêts des travailleurs. Alors, l'OS serait forcée d'innover dans ses moyens d'action (ex. : coalitions), plutôt que de répéter les mêmes moyens d'un conflit à l'autre. L'action collective, basée sur la mobilisation, l'action directe¹⁰⁴ et des stratégies novatrices, permettrait de déployer des stratégies plus efficaces pour atteindre les objectifs de l'OS. Toutefois, un répondant élu d'un syndicat local affilié spécifie qu'avant même de commencer des actions, l'expérience de l'OS amène ses leaders à s'assurer de la consolidation de la mobilisation des membres autour des enjeux rencontrés et des actions à entreprendre :

Une fois nos membres consolidés, nous conduisons différentes activités aux niveaux local, régional ou national (Entrevue 7, intervenant D)¹⁰⁵.

De cette façon, l'OS et ses syndicats locaux affiliés arriveraient à légitimer les actions novatrices auprès des membres.

Une analyse en profondeur de chacun des moyens d'action possibles, en fonction des objectifs recherchés, est ainsi effectuée par l'OS afin de choisir les moyens les plus efficaces pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés. La grève, la grève de zèle, les manifestations, la

¹⁰² *Also OS was main know because of its militancy. We do have social dialogue and negotiation with the government, with the employers, but primarily we do not rely on negotiation, table negotiation. We try to settle our issues or disputes with the government as well as the employer through militant action, we use the employee pressure or applying pressure politics. Primarily we rely on the concerted actions of the workers, and so negotiation is just secondary. We usually apply pressure through concerted actions [...] That is the militancy and the genuineness, genuine unionism is that we differ from the yellow unions (Entrevue 1, intervenant B).*

¹⁰³ Par cadre d'intervention syndicale traditionnel nous référons à l'action syndicale qui se situe au niveau des institutions gouvernementales et du cadre légal régulant le travail et au processus de négociation collective.

¹⁰⁴ Julliard (1988) réfère à Pouget (1910) pour qui l'action directe matérialise la lutte des classes, dans la mesure où elle représente les moyens utilisés au jour le jour par les travailleurs pour confronter leurs opposants, et ce, dans le cadre d'une lutte au capitalisme perpétuelle (Julliard, 1988).

¹⁰⁵ *When we are consolidating that work force so we launched different activities, local, regional, national, then conducted activities (Entrevue 7, intervenant D).*

propagande, les campagnes corporatives¹⁰⁶ et l'utilisation des médias sociaux ne sont que quelques exemples de moyens d'action utilisés pour forcer un employeur ou le gouvernement à répondre aux revendications de l'OS ou de ses syndicats locaux affiliés :

Nous aurions aimé aller en grève, ce qui s'est passé chez [une entreprise dans laquelle un syndicat local affilié à l'OS était en négociation pour le renouvellement de sa convention collective] et comment nous aurions pu faire autrement reste un sujet de discussion avec la fédération et les autres groupes si nous devons ou non tenir une grève. Premièrement, nous devons nous demander quels sont les objectifs d'une grève. La grève nous permet-elle de priver l' [entreprise] de ses profits et de paralyser la production, c'est ce à quoi sert principalement la grève. Ça nous renvoie à la relation entre les capitalistes et les employés, aux profits et aux salaires. L'usage principal de la grève est d'empêcher les capitalistes de réaliser des profits. Pendant cette lutte, c'est ce qui s'est passé. Ils ont intégré beaucoup de travailleurs contractuels, des hommes en uniforme provenant d'agences gouvernementales, de la sécurité additionnelle, etc. Donc, ce n'est pas nécessairement l'arrêt de la production qui a des effets sur les profits des capitalistes (Entrevue 7, intervenant C)¹⁰⁷.

Ainsi, l'OS détermine les actions entreprises selon le contexte dans lequel le conflit se dessine et les objectifs qu'elle recherche. Donc, les stratégies élaborées ne se répètent pas mécaniquement d'un conflit à l'autre sans d'abord être évaluées par les leaders syndicaux. L'OS innove ainsi dans ses actions, à titre d'exemple, même dans les ZES qui sont reconnues pour appliquer une politique de « *no-union, no-strike* »¹⁰⁸. Un syndicat local affilié à l'OS a même été le premier à tenir une manifestation à l'intérieur même des limites d'une ZES.

L'action syndicale privilégiant la mobilisation et l'action directe ne sont pas les seuls éléments stratégiques caractérisant l'OS et son rejet du cadre de représentation collective présent au

¹⁰⁶ Une campagne corporative est une campagne dans laquelle différentes organisations (ex. : syndicat, organisation communautaire, organisation religieuse, etc.) se coalisent pour dénoncer les activités ou les actions d'une entreprise (Goodman, 2004).

¹⁰⁷ *We would like to make... And this is still under discussion with the federation and with the groups on how we can what happened to [une entreprise dans laquelle un syndicat local affilié à l'OS était en négociation pour le renouvellement de sa convention collective], is it a strike or not. First we are thinking what is the objective of a strike. So the objective of a strike is can we get the profit of [entreprise], to paralyse the production, and that's the main purpose of having a strike. And that is going back with the relation of capitalist to employee, profit and wage. So the main purpose of this strike is to prevent the capitalist from making profit. So during this fight, during those months, we have seen this. There were a lot of contractuels, that is not necessary in the production and therefore this has effect on the profit. They had several men in uniforms from government agency, additional security... (Entrevue 7, intervenant C).*

¹⁰⁸ Voir chapitre 5 pour plus de détails.

niveau institutionnel. En effet, les leaders syndicaux à différents niveaux (local, régional ou national) se concertent dans le but de cibler et d'organiser de nouveaux milieux de travail dans l'objectif de créer des regroupements nouveaux, selon l'industrie. De cette façon, ils tendent à forcer l'instauration d'un processus de négociations par branche¹⁰⁹. Cette stratégie vise à favoriser l'expansion syndicale et à augmenter le rapport de force de l'OS pour arriver à défendre les intérêts des travailleurs et à atteindre ses objectifs révolutionnaires au niveau de la société :

[Un vice-président d'un syndicat local affilié] a rencontré un travailleur de la compagnie [compagnie ciblée par un processus de syndicalisation], pour planifier l'organisation de tous les travailleurs de la compagnie. Étant donné le nombre important de travailleurs à organiser [2600 travailleurs], quelques leaders de la [FRA] ont aussi été impliqués pour arriver à syndiquer les travailleurs. De plus, le groupe d'organisation de la [FNA] appelé « expansion team », a aussi participé à l'organisation de la [compagnie ciblée par un processus de syndicalisation]. [AIA] a dirigé ce projet d'organisation, mais avant même de débiter l'organisation, des rencontres de planifications ont eu lieu avec [FNA] et [FRA] pour concerter les efforts, étant donné l'ampleur du projet. [...] Nous voulons organiser des industries pour ensuite créer des alliances et arriver à négocier par industrie [branche] (Entrevue 5, intervenant C)¹¹⁰.

De cette façon, l'OS, ses fédérations nationales, ses chapitres régionaux, ainsi que ses alliances avec différents partenaires d'action s'affairent à mobiliser les travailleurs en fonction des secteurs d'activités pour forcer la transformation du processus de négociation décentralisée, propre aux Philippines, ce qui, selon l'OS, serait à l'avantage des travailleurs.

¹⁰⁹ Dans le cadre d'une négociation par branche, les directions patronales et syndicales de chacune des entreprises appartenant à un même secteur d'activité d'une région donnée se regroupent sous une association patronale et syndicale. Ces regroupements sectoriels seront mandatés pour négocier les conditions de travail et les ratifier par une convention collective qui s'appliquera à toutes les entreprises de ce secteur d'activité de la région concernée (Dion, 1986).

¹¹⁰ *[Vice-président d'un syndicat local affilié] met one of the workers of [compagnie ciblée par un processus de syndicalisation], so [Vice-président d'un syndicat local affilié] and the other workers of the [E3] company will be the ones to organise all the workers. And some of the leader from the [FRA] were also part of the plan to target, to help how to organise this [compagnie ciblée par un processus de syndicalisation] company because of the big numbers of 2600. Like also the [FNA] federation that they have a group call expansion team to expand how to organise, they're able to help organise this company. [AIA] was the one to organise this [compagnie ciblée par un processus de syndicalisation] plant with efforts from the [AIA], efforts from the [FRA], efforts from the [FNA] because of this big number of this company... But before organise, [compagnie ciblée par un processus de syndicalisation], [FNA], [FRA], they had a meeting how to organise [...] Because we have a direction that we form into line industry bargaining (Entrevue 5, intervenantC3).*

Nous avons fait ressortir plus tôt que l'action collective de l'OS dépasse le cadre des milieux de travail pour s'étendre à toutes sortes d'enjeux sociaux, politiques ou économiques :

... nous essayons d'encourager les travailleurs à saisir que nous devrions prendre part au changement social et que les travailleurs devraient mener, aussi bien les travailleurs que le peuple, dans cette lutte pour le changement de la société (Entrevue 1, intervenant B)¹¹¹.

C'est dans cette perspective de transformation que l'OS s'implique dans des luttes outrepassant les milieux de travail pour éduquer les travailleurs syndiqués et leur faire comprendre qu'ils ont une responsabilité sociale, c'est-à-dire la responsabilité de s'impliquer au-delà de leur milieu de travail et de prendre part aux luttes visant des transformations sociales et l'amélioration des conditions de la classe dominée. L'identité de classe serait renforcée par une meilleure compréhension de l'état dans lequel les travailleurs se trouvent. C'est pourquoi un des représentants sondés de l'OS croit en la nécessité d'éduquer les travailleurs afin qu'ils saisissent l'importance de se mobiliser autour d'enjeux sociaux et politiques afin de parvenir à améliorer leurs conditions de vie :

De cette façon [éducation accessible à tous], les travailleurs comprendront et ils se soucieront de la mobilisation des migrants, de la mobilisation des populations provenant de Mindanao¹¹², des pauvres urbains¹¹³. Même les pauvres urbains sont des travailleurs. Ce sont aussi des travailleurs qui ne peuvent trouver d'emploi ou qui ont été licenciés de leur travail. Les zones urbaines plus pauvres sont les endroits où leur salaire leur permet de subsister, d'habiter et de faire leur projet de vie, car les prix des paiements et de location sont plus bas. Vous pouvez donc trouver tous ces gens dans les communautés urbaines pauvres. Il est donc sensé de faire comprendre aux travailleurs qu'être un travailleur, ce n'est pas seulement de se confiner à une compagnie spécifique, mais que les choses qui se passent dans la société englobent toutes les choses de l'usine. Si vous avez de meilleurs salaires, mais que le prix du pétrole, la location d'une maison, les paiements d'électricité et de l'eau sont très élevés, tout cela dépasse les victoires obtenues localement. Il est très important de

¹¹¹ *And so we try to encourage the workers that we should be part of the social change and workers should lead the workers as well as the people in this struggle to change the society (Entrevue 1, intervenant B).*

¹¹² L'île de Mindanao, située au sud des Philippines, est l'une des plus grandes, des plus peuplées et des plus pauvres du pays (Erica et Collado, 2014).

¹¹³ Les pauvres urbains représentent les habitants des villes vivant avec un revenu inférieur au seuil de pauvreté du pays.

leurs [membres] enseigner que la syndicalisation n'est pas seulement de se confiner dans une compagnie (Entrevue 1, intervenant A)¹¹⁴.

En lien avec son identité de classe et son implication dans des enjeux dépassant les milieux de travail, l'OS mise ainsi sur l'utilisation et la création de coalitions de toutes formes. Ces alliances permettraient de défendre les intérêts des travailleurs plus efficacement et de mener le projet révolutionnaire de l'OS :

Nous croyons que nous devons être plus forts. Plus nous avons d'alliances, plus les travailleurs seront en mesure de défendre leurs intérêts [...] Les alliances nous permettent d'être plus légitimes dans nos revendications. Bien sûr, nous croyons que, pour changer notre société, nous avons besoin d'un mouvement populaire, pas seulement d'un mouvement de travailleurs. Les alliances nous permettent d'entrecroiser les différentes formes d'exploitations qui touchent les travailleurs et d'améliorer leurs intérêts économiques pour, finalement, contribuer pas à pas à changer la société. Il n'y a pas d'autres façons de mettre fin à l'exploitation, car nous croyons que la situation économique ne pourra jamais s'améliorer dans une société [capitaliste]... (Entrevue 2, intervenant A)¹¹⁵.

Ces alliances protégeraient à la fois, tant les organisations syndicales que ses activistes, de la répression gouvernementale¹¹⁶. L'effet du nombre ferait en sorte d'éviter qu'une seule organisation syndicale ne soit ciblée par les autorités. Dans cette perspective, par exemple, dans l'éventualité d'une violation des droits humains ou de répression contre des activistes,

¹¹⁴ *All sectors. By so doing the workers would easily understand [...] they would mind about the mobilisation of migrants, mobilisation of people coming from Mindanao, urban poor. Because even the urban poor are people coming from... the workers. They are either workers who could not find jobs or workers who have been fired from work so they live in urban poor communities. That's the area where their salaries could maintain livelihood and the place where they can stay because of the cheaper prices of payment... renting a dwelling, where they do life projects. So you can find all these people in the urban poor communities. So it's a sense of making the workers understand that being a worker is not only confining oneself to a specific company, but the things that are happening in society just encompasses all things that are being in factory. Like if you have higher wages and benefits, that the prices of oil, rental of houses, payment of electricity and water are so high it's up hold the victory that you've done in the local. It's very important to educate them that it's not... unionisation is just confining oneself in the company. It's an important part to mingle with other groups (Entrevue 1, intervenant A).*

¹¹⁵ *Because we believe that we need to become stronger. The more we have alliances, the workers become stronger to file their interest. [...] To become more legitimate. And of course we believe that for changing our society, it's a people movement. It's not a worker on his own. To be able to cross this kind of different exploitation of the workers, the main force of the workers is also getting up their economic interest and then to be able to contribute to changing our society step by step. There is no other way to be able to crash this exploitation because we are not believing that there's... the economic situation will become better in this kind of society... (Entrevue 2, intervenant A).*

¹¹⁶ Voir le chapitre 5 pour plus de détails.

l'ensemble des organisations s'empresserait de partager l'information et d'organiser des actions, afin de dénoncer la situation pour l'exposer au grand jour, tant aux niveaux local et national qu'à l'international. Cette solidarité permettrait de limiter la gravité des actions de répression commises par les autorités gouvernementales. Cette retenue viserait à préserver l'image des autorités auprès de la population et de la communauté internationale.

Plus encore l'OS va même jusqu'à créer certaines alliances sur la base d'enjeux pour lesquels elle sollicite la participation d'opposants, comme des syndicats *jaunes* (ex. : opposition au travail contractuel). Malgré les différends idéologiques, les opposants, la participation de ces syndicats aux manœuvres de l'OS donne un poids supplémentaire aux revendications syndicales, en plus de permettre de rejoindre directement les travailleurs affiliés à ces syndicats et de leur exposer les idées et les principes révolutionnaires de l'OS. Ces alliances constituent ainsi des stratégies permettant à l'OS d'obtenir des appuis et des ressources supplémentaires, tout en accédant directement aux membres d'organisations non alliées pour espérer qu'ils adoptent ses idées et ses principes :

Actuellement, l' [OS] croit que nous devons rejoindre d'autres travailleurs, même s'ils proviennent des syndicats jaunes et que nous sommes très critiques de l'orientation de ces syndicats (Entrevue 2, intervenant A)¹¹⁷.

L'OS arrive alors à inclure des opposants, des syndicats jaunes, afin de répondre à ses besoins stratégiques. De plus, l'OS arrive à mobiliser ses membres autour de ses stratégies, sans que son identité et sa légitimité ne soient remises en doute, car elle dispose du leadership et de la cohésion à l'interne nécessaires afin de « vendre » ses projets à ses membres. Cette capacité à rejoindre les travailleurs serait même reconnue par les syndicats adverses.

De plus, dans le cas d'enjeux particuliers, l'OS arrive à obtenir l'appui de politiciens influents¹¹⁸. Encore une fois, bien qu'ils représentent des opposants, ces alliances ne visent

¹¹⁷ *Actually, the [OS] believes that we have to reach some other workers, even in the yellow unions, but with very... we're very critical about their orientations (Entrevue 2, intervenant A).*

¹¹⁸ À titre d'exemple, le célèbre boxeur professionnel Manny Pacquiao, membre du congrès des Philippines, a donné son appui à l'OS et à ses alliés dans la campagne « P125 nationwide wage hike » de 2011, réclamant une augmentation du salaire minimum aux Philippines (Salamat, 2011).

qu'à légitimer et à renforcer le pouvoir de revendication de l'OS pour ainsi lui permettre d'atteindre ses objectifs :

Dans une certaine mesure, nous nous allions même avec des politiciens. Nous savons qu'ils ne sont pas de si bons politiciens, nous essayons de nous allier avec eux pour un objectif précis, comme pour le cas de notre président actuel [éviction du président Aquino] (Entrevue 1, intervenant A)¹¹⁹.

Comme c'est le cas pour les alliances incluant des syndicats jaunes, la coopération avec certains politiciens est une stratégie visant à atteindre des objectifs qui nécessite à l'OS de nuancer sa perception de ses opposants sur le plan identitaire. L'OS arriverait ainsi à faire cette nuance pour des intérêts stratégiques, sans remettre en doute sa forte identité qui la lie auprès de la classe dominée en opposition à la classe dominante.

La capacité d'innovation stratégique a notamment permis à l'OS d'organiser la formation et le développement de juristes protravailleurs aux Philippines. Ensuite, ces juristes se sont regroupés pour assurer la défense des causes syndicales devant les tribunaux. Ces nouveaux alliés se consacrent uniquement à militer pour la défense juridique des droits des travailleurs :

Nous avons développé et organisé [regroupé les avocats protravailleurs sous une même firme] des avocats. Nous avons notre propre firme d'avocats, qui n'est pas un organe de l' [OS], mais qui est tout de même un bureau protravailleurs (Entrevue 1, intervenant A)¹²⁰.

De plus, une organisation cinématographique indépendante est en lien direct avec l'OS. Elle assure la production de vidéos de formation syndicale ou de vidéos faisant la promotion des enjeux syndicaux (ex. : promotion de la santé et sécurité au travail). Ces vidéos sont diffusées sur plusieurs plateformes, ce qui permet d'accroître l'accessibilité et l'efficacité de la propagande syndicale de l'OS.

¹¹⁹ *To some extent, even within the politicians, we allied. We know they're not so good politicians, we try to ally with them against one single target, like the case of the current president (Entrevue 1, intervenant A).*

¹²⁰ *We have developed and organised lawyers... We have our own law firm that is not really organic with the [OS, it's a separate office but it's very pro-worker (Entrevue 1, intervenant A).*

Au final, l'OS favorise l'implication constante de ses bases dans la vie syndicale de tous les jours pour s'assurer que l'action syndicale soit propulsée et supportée par les membres. Ainsi, l'OS déploie son action collective par-delà le cadre d'intervention syndicale traditionnel, soit les processus institutionnels de régulation du travail comme le cadre légal et ses forums, régis par les lois du travail en vigueur aux Philippines et la négociation collective. L'OS priorise le militantisme et l'action directe pour arriver à ses fins. Pour ce faire, l'OS analyse en profondeur les stratégies possibles en fonction du contexte du conflit auquel elle est confrontée et élabore des stratégies novatrices (ex. : coalitions). De plus, l'OS ne se limite pas à intervenir uniquement sur les enjeux du travail. En effet, elle tient un discours élargi et se positionne sur des enjeux sociaux et politiques. C'est par la formation d'alliances que l'OS tente, par exemple, de forcer l'application du processus de négociation par branche et de protéger ses militants de la répression. L'OS arrive même à s'allier à des opposants, syndicats *jaunes* et politiciens, pour accroître son pouvoir et atteindre ses objectifs. Finalement, le développement d'une firme d'avocats protravailleurs et la création d'une organisation cinématographique en lien direct avec l'OS, pour assurer la production de documents de formation syndicale ou promouvoir des enjeux syndicaux, sont d'autres exemples de la capacité de l'OS à développer des stratégies en phase avec son environnement.

Idées et principes : des éléments rassembleurs et mobilisateurs

Un fait marquant chez l'OS réside dans la cohérence et l'alignement de ses idées et de ses principes auprès des élus et des membres dans l'ensemble de sa structure. Cet alignement se transmet à tous les niveaux de la structure syndicale. Cette cohérence des idées et des principes s'étend même dans les principales alliances de l'OS. Les principes fondamentaux (l'authenticité, la militance et le patriotisme), sur lesquels s'appuie l'OS, viennent à la fois jeter les bases de l'identité, des actions et des objectifs de l'OS. L'éducation politique constante permettrait d'assurer la cohérence de ces idées et de ces principes au sein de sa structure. Selon un leader syndical rencontré : « *L'éducation politique est la base de tout* »¹²¹, c'est-à-dire que c'est par l'éducation politique que les travailleurs peuvent prendre conscience

¹²¹ Citation tirée de nos notes de discussions informelles et d'observations.

de leur état de domination et qu'il est possible de les mobiliser et d'assurer la cohérence organisationnelle autour de ces idées et ces principes. D'ailleurs, les enseignements transmis aux travailleurs sont en lien avec le renforcement de ces idées et de ces principes révolutionnaires :

... la 3^e catégorie [d'enseignement dispensé aux membres] est l'éducation théorique. Nous discutons des écrits de Karl Marx, de la théorie de la plus-value, où le niveau d'exploitation des travailleurs est déterminé par la plus-value. Nous discutons du salariat, des prix et du profit, de la relation des produits et des marchandises et de la relation de ces commodités sur les prix (Entrevue 1, intervenant B)¹²².

L'éducation radicale permettrait de favoriser la prise de conscience de classe et d'accroître l'identité de classe de l'OS. Ainsi, la compréhension de la situation des travailleurs, du rôle social qu'ils ont à jouer et l'adhésion à l'objectif principal, celui de mener une révolution socialiste, permettrait aux leaders syndicaux de l'OS de mobiliser les travailleurs et d'avancer des stratégies comme les coalitions hétérogènes :

[Coalition (C1) dans laquelle l'OS est partie prenante] est une organisation multisectorielle qui aspire à des changements radicaux des conditions politiques et sociales. Par exemple, actuellement [coalition (C1) dans laquelle l'OS est partie prenante] milite pour l'abolition du système de « pork barrel »¹²³, pour l'éviction du président Aquino et la mise en place d'une alternative par l'établissement d'un conseil transitoire afin de mettre fin aux décennies du gouvernement dominé par la classe dominante. En faisant partie de [coalition dans laquelle l'OS est partie prenante], [FRA] appuie ces visions et ces objectifs. [FRA] n'est pas seulement un syndicat qui fait la promotion du syndicalisme anti-impérialiste, mais un syndicat qui aspire au militantisme authentique et anti-impérialiste avec une perspective sociale. Suivant ces principes, il est correct de collaborer sur plusieurs niveaux [c'est-à-dire créer des

¹²² ... And the 3rd category is theoretical education. We discuss the writing of Karl Marx, the theory of plus value, where the rate of exploitation of workers are being determined through this. Wage, price and profit, the relationship of the commodities and goods and the relationship of this commodity on the prices (Entrevue 1, intervenant B).

¹²³ Vous référer à la note n° 39 pour plus de détails.

alliances avec des organisations syndicales ou non syndicales] (Entrevue 9, intervenant B)¹²⁴.

L'OS se donne dès lors pour mission de mettre de l'avant les forces progressistes du pays. Pour ce faire, l'OS a dû rallier les organisations qui partageaient ses idéaux et ses principes visant le renversement du système capitaliste aux Philippines par la classe dominée :

Nous adhérons à notre analyse de la société des Philippines, de ses alliances de classe, des principaux secteurs et des classes qui sont en faveur d'apporter des changements sociaux. De cette analyse, tout tombe en place. Alors, nous sommes alliés à des groupes de migrants, des groupes d'employés gouvernementaux, etc. Notre union va au-delà de l'organisation ou des organisations, elle est liée par le principe que nous souhaitons tous les mêmes changements [remplacement du système capitaliste par un système socialiste jugé juste et équitable pour tous] dans la société (Entrevue 2, intervenant A)¹²⁵.

Ces principes révolutionnaires distinguent l'OS des autres organisations syndicales du pays. L'OS serait d'ailleurs l'une des seules alliées possibles pour les forces progressistes et pour l'avancement de cette vision auprès des travailleurs :

L' [organisation syndicale présente à la fin du dix-neuvième siècle] a pris part au mouvement de libération lors de l'occupation espagnole avait les mêmes principes [en référence aux principes de l'OS], l' [OS] est la seule qui met de l'avant le principe que les syndicats devraient prendre part au mouvement de libération actuel des Philippines (Entrevue 13, intervenant A)¹²⁶.

¹²⁴ *On the part of [coalition dans laquelle l'OS est partie prenante], since it's a multi sectoral organisation, it aspires for genuine social change. And in the current political conditions... For example at this point in time, it pushes not just for the... for example the abolition of the pork barrel system and then ouster of Aquino. And it also as a... one the alternative feasible is to establish a transition council to really end the decades of use of some... the ruling class of the government. And since [Formation régionale affiliée à l'OS] is part of [coalition dans laquelle l'OS est partie prenante], which means it supports its objectives and its vision. [Formation régionale affiliée à l'OS] as a labour organisation does not only advances anti-imperialist unionism, but it also aspires for a... genuine militant anti-imperialist unionism with a socialist perspective. So with that principle, it is only but right to collaborate with multilevel... (Entrevue 9, intervenant B).*

¹²⁵ *The thing is in the Philippines we have an analysis of Philippines society, we have an analysis of the class alliance in the Philippines, the main sectors and classes that are in favour of social change. So from that analysis, everything falls into place. So we have migrants group, we have government employee group... And we are united beyond organisational or more than the organisations, the principles, that we want this kind of change in the society (Entrevue 2, intervenant A).*

¹²⁶ *The union, [...] being part of the liberation movement during the Spanish period is also the same, the kind of principles... [OS] is the only union that carries the kind of principles that unions should be part of the liberation movement (Entrevue 13, intervenant A).*

Non seulement l'OS arrive-t-elle à se coaliser avec les forces progressistes de la société des Philippines, mais elle a été en mesure de s'allier à certaines franges progressistes de l'Église catholique. Les représentants de l'Église offrent leur appui et font la promotion des enjeux auxquels les travailleurs sont confrontés.

Nos représentants vont sur les lignes de piquetage, ce sont eux qui encouragent les travailleurs à s'organiser [...] nous participons aux grèves [...] nous éduquons les gens de l'Église pour qu'ils puissent connaître les raisons qui expliquent la tenue de chacune des lignes de grève (Entrevue 12, intervenant A)¹²⁷.

Dans une société où la religion occupe une place fondamentale et où l'institution religieuse serait à la solde du gouvernement, ce type d'alliés représente un atout pour arriver à légitimer la quête révolutionnaire de l'OS et à convaincre les travailleurs du bien-fondé de l'action collective et syndicale. La présence de représentants d'une frange progressiste de l'Église sur les lieux de grève est plus qu'appréciée : elle permet de rassurer et d'apaiser les inquiétudes des travailleurs, quant à la légitimité de leurs actions, et d'obtenir des ressources supplémentaires (ex. : nourriture, participants aux lignes de piquetage, etc.).

Les idées et les principes de l'OS se trouvent au centre de la cohérence et de la mobilisation des travailleurs. L'éducation politique assure que ces idées et ces principes soient transmis dans l'ensemble de la structure syndicale, ce qui permettrait de les légitimer, tout en mobilisant les membres autour des actions entreprises par l'OS. De plus, l'éducation politique permettrait de renforcer l'identité de classe de l'OS. De cette façon, l'OS arrive à justifier l'utilisation de stratégies novatrices, comme le sont les coalitions hétérogènes, auprès de ses membres.

¹²⁷ *They go to the picket line, they are the ones who push the workers to regroup we go to the Mendiola, we go to the strike, we go to the urban areas. [...] we conduct a series of education for the church people to introduce the situation of every picket line (Entrevue 12, intervenant A).*

Liens verticaux

En lien avec ses idées et ses principes, l'OS s'assure d'entretenir des relations constantes avec ses différentes structures, et ce, à chacun des niveaux (national, régional, local) de l'organisation. Le contact avec les syndicats locaux affiliés est assuré par la présence de leurs représentants au sein des instances décisionnelles de l'OS (congrès national, conseil national, comité exécutif). Toutefois, les élus de tous les niveaux ne se limitent pas à ces seules instances pour entrer en contact direct avec les syndicats locaux. Une fois par mois se tient une rencontre, appelée *All Leaders Meeting* (ALM), entre les dirigeants des fédérations, des chapitres régionaux et des syndicats locaux d'une même région. Les organisations syndicales et non syndicales alliées de l'OS sont aussi invitées à prendre part à ces ALM. Ces rencontres permettent d'échanger des informations, des expériences et de partager les enjeux que vivent les syndicats locaux dans leur milieu de travail. Grâce à ces rencontres, les enjeux de chacun des syndicats (ex. : processus de renouvellement de convention collective ou campagne de syndicalisation dans une entreprise), mais aussi ceux de leurs alliés non syndicaux, sont connus de tous : la structure syndicale peut ainsi se coordonner pour apporter du soutien à ses syndicats locaux ou aux organisations alliées à l'OS.

Pour soutenir les syndicats locaux, l'OS, au niveau national, s'assure que les ressources nécessaires soient mises à leur disposition. Ce soutien peut prendre plusieurs formes : nourriture, matériel, logistique, mobilisation. Il peut aussi prendre la forme d'assistance juridique, d'éducation politique et assurer la représentation des syndicats locaux auprès de certaines institutions gouvernementales (ex. : Department of Labor and Employment) ou institutions financières :

Nous [OS] leur [syndicats locaux] fournissons la logistique, de la nourriture et le matériel nécessaire pour la tenue de lignes de grève, notre présence lors des anniversaires d'un mois, d'un an [le représentant de l'OS fait ici référence à l'anniversaire de fermeture d'une entreprise qui est survenue suite à l'obtention de son certificat d'accréditation syndicale]. Nous tenons des discussions avec les instances susceptibles de pouvoir régler le cas, par exemple, comme le propriétaire [entreprise dont le syndicat local est affilié à l'OS] a déclaré faillite à cause de sa dette élevée,

nous discutons avec les représentants des banques pour régler le dossier et que les salaires impayés aux travailleurs leur soient versés (Entrevue 1, intervenant A)¹²⁸.

Plus encore, l'OS s'assure de faire éclater un conflit local au-delà du milieu de travail direct, afin de construire la solidarité au niveau horizontal. Pour ce faire, l'OS en fait un enjeu politique plus large et travaille à obtenir le soutien d'organisations provenant d'autres secteurs (ex. : paysans, étudiants, organisations non gouvernementales, communautaires, défense du droit des femmes, etc.) et d'alliés à l'étranger. D'ailleurs, ces appuis internationaux seraient d'une importance capitale pour arriver à atteindre certains objectifs (ex. : obtention de gains dans le cadre d'un renouvellement de convention collective dans une entreprise transnationale ou multinationale) :

Je crois que l'un des aspects importants de la lutte chez [entreprise où se trouve un syndicat local affilié à l'OS] est que les leaders nationaux sont parvenus à fournir de l'assistance au syndicat local de [entreprise où se trouve un syndicat local affilié à l'OS] en gagnant le soutien de la communauté internationale. C'est l'un des rôles des leaders nationaux [de l'OS]. (Entrevue 1, intervenant B)¹²⁹

En plus de mobiliser les autres secteurs (ex. : paysans, étudiants, organisations non gouvernementales, communautaires, défense du droit des femmes, etc.), l'OS utilise ses contacts à l'intérieur de certains médias pour mettre de l'avant les luttes qu'elle mène. Un représentant de l'OS a d'ailleurs utilisé cette stratégie afin de faire connaître la lutte menée par un de ses syndicats locaux affiliés, ce qui aurait permis de promouvoir les enjeux liés à ce conflit à l'échelle nationale :

Nous discutons de nos enjeux avec les autres secteurs et grâce à de nouveaux liens plus étroits avec un média de masse national, j'ai pu me faire inviter avec le président

¹²⁸ *We provide them with logistics, food and material that they need for the picket line. Our presence during 1-month anniversary, 1-year anniversary. And then to conduct dialogues with concerned instances that may be able to settle the case, like the owner of the company turned bankrupt because there's a lot of debts from banks. So we hold representations with the banks who could settle the issue, like pay the wages of workers (Entrevue 1, intervenant A).*

¹²⁹ *I think one of the important aspect of the struggle of [entreprise où se trouve un syndicat local affilié à l'OS], is that the national leaders we able to provide assistance to the local union of [entreprise où se trouve un syndicat local affilié à l'OS] by means of... winning the support of the international community. That is one of the roles of the national leaders (Entrevue 1, intervenant B).*

du syndicat local [de l'entreprise syndiquée par un syndicat local affilié à l'OS] pour discuter du conflit à la télévision et à la radio nationale (Entrevue 1, intervenant A)¹³⁰.

La structure et les fonctions des fédérations nationales et des formations régionales sont similaires à celles de l'OS au niveau national. Toutefois, leurs actions sont principalement dirigées vers l'appui aux syndicats locaux (éducation politique, formation préparatoire à la négociation collective, organisation, soutien financier, propagande, nourriture, obtenir l'appui des communautés environnantes, etc.).

Finalement, les liens verticaux entretenus par différents forums ou instances visent à assurer un soutien aux syndicats locaux. L'ensemble de la structure de l'OS assure une proximité et un soutien varié avec ces différents syndicats locaux (ex. : éducation politique, formation syndicale, matériel, etc.). Ces ressources seraient nécessaires afin que les syndicats locaux puissent mener les luttes sur leurs milieux de travail. De plus, l'OS assure de faire éclater les conflits par-delà les milieux de travail et de mobiliser ses alliés syndicaux ou non syndicaux, tant aux niveaux local, régional, national et international, pour renforcer le pouvoir du syndicat local et le sien.

Liens horizontaux

Par rapport à d'autres organisations et acteurs, nous avons fait remarquer plus tôt que l'OS entretient des relations qui dépassent largement les frontières des organisations affiliées qui la composent. En effet, l'OS est en lien autant avec des organisations syndicales que des organisations non syndicales. Des organisations provenant de secteurs variés sont en relation étroite avec l'OS (ex. : mouvement paysan et étudiant, organisations non gouvernementales, milieu communautaire, défense du droit des femmes, etc.). L'OS s'est donné le mandat de mettre de l'avant le mouvement progressiste du pays et, par le fait même, arrive à faire valoir ses idées et ses principes auprès de ces organisations. De plus, l'OS dispose par ces relations, d'un éventail de ressources supplémentaires (ex. : nourriture, matériel, informations, appui,

¹³⁰ *And then discuss the things with other sectors. Since we have closer links with national mass media, I brought the president, local president [dans l'entreprise syndiquée par le syndicat affilié à l'OS] around to be able to discuss this on national television and radio (Entrevue 1, intervenant A).*

etc.) pour accroître sa capacité d'action. L'OS coordonne et participe aussi à des actions autour d'enjeux spécifiques aux organisations non syndicales avec lesquelles elle est alliée (ex. : enjeu de l'accaparement des terres par des entreprises ou le gouvernement) :

Nous avons des programmes et nous tenons des activités, non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les pauvres urbains. Nous participons à des conférences avec d'autres secteurs comme les agriculteurs, les gens de l'Église, les jeunes, etc. (Entrevue 9, intervenant A)¹³¹.

En guise de récapitulation, l'OS ne se confine pas seulement à entretenir des relations en son sein puisqu'elle tisse des liens extraorganisationnels avec plusieurs organisations, tant syndicales que non syndicales. Ce réseau permet à l'OS d'avoir accès à des ressources supplémentaires et d'agir sur les enjeux auxquels elle fait face ou des enjeux qui dépassent son cadre d'intervention premier, directement lié au travail. La présence de liens horizontaux permettrait alors à l'OS d'accroître sa capacité d'action.

6.2.2 Leadership : au-devant dans le recours aux coalitions hétérogène

Pour synthétiser cette section, par rapport à l'OS étudiée, plusieurs des leaders actuels ont participé activement à la création de l'organisation et à sa reconstruction suite aux « attaques », pour les citer, du gouvernement lors de la dictature (1972-1986). Ces expériences ont été mises à profit par la création de stratégies de syndicalisation et de mobilisation des travailleurs. Les leaders ont même été en mesure de critiquer leur travail et leurs erreurs passées afin d'apprendre de celles-ci. De plus, l'OS a procédé à une analyse complète et cohérente quant à la manière dont elle perçoit la situation économique, politique et sociale des Philippines, ainsi que l'état de domination et le rôle des travailleurs dans ce contexte. L'OS élabore des stratégies et des tactiques en fonction de cette analyse. Cette analyse se voit relayée et transmise par l'éducation politique, qui représente le fondement principal de l'OS. L'ouverture de l'OS et son action collective outrepassant le cadre d'intervention syndicale traditionnel sont des éléments caractéristiques de l'OS. Ainsi, l'OS entretient un discours

¹³¹ *So we have activities and programs not just for the workers but also for the urban poor. They participate in the conference with other sectors such as the farmers, the church people, the youth (Entrevue 9, intervenant A).*

allant au-delà des enjeux liés au travail et mise sur le militantisme pour arriver à ses fins. La mobilisation des membres, l'action directe et l'élaboration de stratégies novatrices (ex. : coalitions, campagnes de propagande internationale, etc.) représentent les bases de son action collective. Ensuite, l'alignement autour des idées et des principes révolutionnaires constitue le point central assurant la mobilisation et la cohérence de l'ensemble de la structure. De plus, l'OS assure des liens constants entre tous les niveaux (local, régional, national) de sa structure et offre un soutien à ses syndicats locaux en leur fournissant des ressources de toutes sortes (ex. : nourriture, matériel, logistique, mobilisation, éducation, etc.).

Par rapport à d'autres organisations et acteurs, l'OS entretient des liens avec des organisations syndicales et non syndicales. De plus, l'OS s'est donné le mandat de pousser de l'avant les forces progressistes du pays. Les idées et les principes révolutionnaires constituent le point de convergence des principales alliances auxquelles l'OS prend part et permettent à l'OS de se coaliser avec des organisations et des acteurs non syndicaux. De ces relations, l'OS soutire des ressources supplémentaires (ex. : nourriture, matériel, informations, appui, etc.) lui permettant d'accroître sa capacité d'action.

Au final, le leadership de l'OS lui permet de percevoir comment les coalitions peuvent s'avérer une opportunité d'action lui permettant d'atteindre ses objectifs, de légitimer cette stratégie auprès de ses membres et de mobiliser ses alliés autour de ses idées et de ses principes révolutionnaires.

Tableau 20 : Synthèse des résultats pour la sous-dimension *Leadership* (Capacité organisationnelle VI-2)

Sous-dimension	Sommaire des résultats
Leadership	<p><i>Par rapport à l'OS</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Capacité d'autocritique et de remise en question -Compréhension de son environnement immédiat -Militantisme, action directe et stratégies novatrices à la base de l'action collective -Idées et principes révolutionnaires assurent la cohérence de l'OS -Soutien aux syndicats locaux prend plusieurs formes (ex. : ressources, éducation, etc.) <p><i>Par rapport à d'autres organisations et acteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Entretient des relations extraorganisationnelles avec des acteurs ou organisations syndicales ou non syndicales -Se donne le mandat de mettre de l'avant les forces progressistes du pays

6.2.3 Solidarité interne

Fonctionnement démocratique

Au niveau de l'OS elle-même, les processus démocratiques sont établis par constitution. En plus du fonctionnement démocratique et de la description de ses structures, la constitution de l'OS précise la nature, les principes et les objectifs de l'organisation. Ses membres sont à l'avant-plan dans le processus décisionnel organisationnel et l'action syndicale.

L'OS se veut ainsi redevable des décisions et des orientations qui proviennent de ses bases. De cette façon, l'OS cherche à s'éloigner d'une relation paternaliste où le haut de la structure dicte ses orientations et impose ses décisions à sa base. L'OS souhaite être dirigée par sa base. Les décisions et les orientations de l'organisation semblent donc se transmettre de la base vers le haut de sa structure. Les leaders syndicaux nationaux et les syndicats affiliés rencontrés ont tous spécifié l'importance qu'ils accordent à ce que les bases soient aux commandes de l'OS.

En effet, ils considèrent que c'est la base militante qui permet de changer les choses, non ses dirigeants seuls :

Nous appliquons des principes qui s'appuient sur le pouvoir des masses. Nous croyons que ce sont les masses qui créent l'histoire. Qui sont réellement les héros du peuple ? Et donc, compter sur les masses, c'est travailler avec elles, c'est se mêler à elles, essayer de travailler avec elles et essayer de leur faire savoir que nous devons nous battre et nous organiser. Ces luttes permettent de propulser des changements dans les compagnies, dans la société (Entrevue 1, intervenant A)¹³².

L'importance accordée à l'implication des bases dans le processus de décision, au plan organisationnel, va dans le sens de la vision de l'action collective basée sur la mobilisation¹³³. Pour assurer cette démocratie, l'OS tient un congrès national une fois aux trois ans. Au cours de ce congrès, tous les délégués de toutes les organisations membres de l'OS se rencontrent pour déterminer le programme d'action et les politiques de l'OS. Les discussions pour ratifier d'éventuels changements à la constitution de l'OS doivent se tenir dans ce forum. C'est aussi dans cette instance que sont élus les représentants qui siègeront sur l'exécutif national. La grande majorité des postes de la structure syndicale au niveau national sont accessibles à tous les travailleurs membres du syndicat, sans qu'ils aient occupé au préalable une autre fonction dans la structure syndicale. Ainsi, tous les membres peuvent poser leur candidature dans le but d'occuper une position dans la structure syndicale. Dans le but d'assurer une équité procédurale et d'éviter que les décisions du congrès ne représentent que les intérêts des plus grandes organisations membres de l'OS, la constitution accorde 1 vote par 100 membres, pour un maximum de 10 votes par organisation :

Nous ne permettons pas aux grands syndicats de dominer les fonctions démocratiques du congrès national, ce qu'ils pourraient facilement [étant donné le nombre important de membres formant certains syndicats] faire (Entrevue 1, intervenant B)¹³⁴.

¹³² *We are applying the principle of relying on the masses. We believe that the mass is the one who creates history. Who is really the hero of the people? And so rely on the masses is going with them. Mingling with them and trying to work with them, and trying to let them know that there's a need for us to struggle or to organise union. In order to... Those are successful struggles for change in the company, in the society. And so using the mass line is that... From the masses to the masses, that is the mass line we are in... (Entrevue 1, intervenant A).*

¹³³ Pour plus de détails à cet égard, revoir la section précédente.

¹³⁴ *So we don't allow the big unions to dominate the democracy of the Congress. And they could easily do this (Entrevue 1, intervenant B).*

Au niveau de la structure de l'OS, entre la tenue des congrès, c'est le conseil national qui a le pouvoir d'adopter ou de revoir les positions politiques de l'OS. Ces représentants sont élus lors du congrès national : ce conseil national est constitué de représentants provenant de l'organisation nationale, de ses fédérations, de ses chapitres régionaux et de ses alliances. Le conseil national doit se rencontrer au moins une fois l'an ou plus si nécessaire pour répondre à une situation ponctuelle.

Pour sa part, le comité exécutif national s'assure de l'application des politiques et du plan d'action votés lors du congrès national. Ce comité se rencontre au moins tous les 3 mois ou aussi souvent que nécessaire. Outre les élus nationaux, le comité exécutif se doit d'être composé de représentants de chacune des cinq régions du pays, tel que divisé par l'OS : National Capital Region, Central Luzon, Southern Tagalog, Visayas et Mindanao. Encore une fois, l'objectif vise à assurer une représentativité équitable pour chacune des organisations provenant des différentes régions du pays.

L'OS adopte un principe de « leadership collectif » à l'ensemble de ses instances, c'est-à-dire que les décisions doivent provenir d'un processus de discussions jugé libre et démocratique. De plus, autant que possible, ces décisions doivent faire l'objet d'un consensus afin d'éviter de créer des divisions et d'assurer la mobilisation de tous autour des positions qui seront adoptées :

Pour la prise de décisions, nous appliquons le principe de « leadership collectif ». Ce « leadership collectif » vise à ne pas diviser le groupe après une profonde discussion sur un enjeu particulier. Les décisions se prennent par consensus. Diviser le groupe risque de créer de la division entre les leaders, alors nous évitons le plus possible les votes [et donc l'ensemble des points de vue peut être intégré dans les positions de l'OS, tout en mobilisant l'ensemble des leaders autour de celles-ci] (Entrevue 1, intervenant A)¹³⁵.

¹³⁵ *The principle in decision is that we do apply the collective leadership. Collective leadership is that after an in depth discussion of a particular issue, as much as possible we do not divide the house. It's by consensus. Because dividing the house would create some division among the leaders (Entrevue 1, intervenant A).*

Toutefois, si un vote s'avère nécessaire dans un cas particulier, le ralliement à la décision de la majorité doit être respecté. La dissidence n'est pas acceptée et ne fait pas partie de la culture de l'OS :

Une fois qu'une décision est prise, la minorité doit respecter la décision de la majorité. C'est un de nos principes, la minorité doit se soumettre à la décision de la majorité. Ce ralliement fait partie du leadership collectif. Bien qu'en opposition à la décision, la minorité devrait respecter la décision de la majorité... Quel est l'autre principe ? L'autre principe est que les leaders doivent mettre de côté leurs intérêts personnels pour prioriser ceux de l'organisation (Entrevue 1, intervenant B)¹³⁶.

Pour un représentant de l'OS, il est primordial que le principe du pouvoir à la masse s'applique aussi dans les syndicats locaux. C'est pourquoi l'assemblée générale doit être l'instance décisionnelle et celle qui mandate les actions et les positions des exécutifs locaux et que le pouvoir décisionnel ne doit, en aucun temps, être accaparé par les exécutifs syndicaux.

Oui, c'est très important que la démocratie locale soit respectée et que les procédures du syndicat soient observées. L'organe décisionnel le plus élevé d'un syndicat local est son assemblée générale... (Entrevue 1, intervenant A)¹³⁷.

Ainsi, le respect du principe de démocratie et de pouvoir aux masses semble très important pour les représentants de l'OS rencontrés. Dans cette lignée, l'OS appuie et offre son aide à ses syndicats locaux affiliés, mais ce sont ces derniers qui ont le dernier mot sur les décisions qui touchent le milieu de travail immédiat :

À la base, ce sont les syndicats locaux qui prennent leurs décisions. [...] Par exemple, lorsqu'un syndicat fait face à une lutte particulière, nous [OS] lui proposons des tactiques et le chapitre régional peut l'approuver ou proposer certains ajustements,

¹³⁶ *Once there is a decision, the minority should respect the decision of the majority. That is one of the principles. The minority should submit to the decision of the majority. That's part of the collective leadership. The minority, although is opposed to the decision, should respect, should comply with the decision of the majority. Even though he's against it, he has to respect the decision. What are the other principles? The other principle is that the leaders should set aside his personal interest over the organisation interest (Entrevue 1, intervenant B).*

¹³⁷ *Yeah, that's very important local democracy is being observed. And the regular processes or the union is observed like... The highest organ of a local union is the general membership assembly... (Entrevue 1, intervenant A).*

mais au final, c'est le syndicat local qui déterminera sa position. (Entrevue 3, intervenant A)¹³⁸

Pour assurer le contrôle de l'OS par la base militante, l'exécutif national s'assure d'être accessible et d'entretenir une proximité avec ses membres. C'est cette proximité qui permettrait à l'OS d'être à l'affût des besoins des syndiqués et alignée avec leurs réalités au travail. Ces valeurs semblent importantes au sein de l'OS et les représentants syndicaux qui n'adoptent pas ces valeurs d'accessibilité et de proximité avec les bases, verraient leur crédibilité et légitimité affectées auprès des membres :

C'est un point d'évaluation que nous retrouvons dans les milieux de vie de notre organisation. Il y a deux types d'officiers et d'organiseurs. Ceux qui mènent les autres « in mesa », ce qui signifie qu'ils travaillent du bureau, et ceux « massa », ce qui signifie travailler avec les masses. C'est alors une critique lorsque les gens disent : « vous ne faites que de la "mesa" », ce qui signifie que l'officier organise un groupe par téléphone cellulaire, par des appels téléphoniques et qu'il invite les travailleurs loin de leur communauté ou de leur milieu de travail. Toutefois, en temps de lutte, vous devez voir votre organisateur. Comment pouvez-vous être près des masses si vous ne restez pas près d'eux (Entrevue 1, intervenant A)¹³⁹!

Dans cette optique, les leaders syndicaux nationaux assureraient cette proximité en se rendant sur les milieux de travail, en prenant part aux luttes et aux actions syndicales et en fournissant un soutien constant aux syndicats locaux affiliés à l'OS. Ils veulent alors s'assurer de bien comprendre la réalité vécue sur le terrain et, par leur présence, assurer la cohésion et la mobilisation de l'OS à tous ses niveaux (local, régional, national), en fonction des intérêts des travailleurs impliqués directement dans une lutte spécifique :

¹³⁸ *Basically it's the locals who decide. I think the difference here is [OS] basically... it has so many documents, it has so many principles. So for example when a unionist is facing this particular struggle, they will propose a tactic. And then the regional chapter will say maybe OK but maybe we can change a little bit etc., and then the union takes the position (Entrevue 3, intervenant A).*

¹³⁹ *This is one of the assessment points that we have in the middle of the life of our organisation, where ...in Spanish we have mesa, the table. So there are 2 types of officers and organisers. One who conducts the one in mesa or a work on the table. And the one massa which means with the masses. So it's criticism when people say "You're just doing the mesa", meaning our officers who organising through cell phones, calling by telephone and then inviting workers to venue far away from their community or from their work. But in times of struggle, you can see they organisers. How could you be close to the mass when you don't stay with them (Entrevue 1, intervenant A)!*

Effectivement, nous joignons la lutte, le cas [entreprise syndiquée par un syndicat local affilié à l'OS]¹⁴⁰ est un très bon exemple. Au moment où ils ont congédié [des] officiers syndicaux, nous nous sommes rendus immédiatement sur les lieux et nous avons pris part à la première manifestation qui a été tenue. Alors, ils [les membres] peuvent immédiatement reconnaître leurs leaders nationaux, à ce moment, dès le début de la lutte. Ensuite, le bureau national a fourni un soutien continu pendant la lutte : des contacts étrangers, la mobilisation de groupe multisectoriel. Les gens de Metro Manille [ensemble de villes composant la région métropolitaine de Manille appelé Région Capitale Nationale] ont assuré une éducation constante par la tenue de caravanes, de discussions sur les enjeux avec les autres secteurs. Nous avons donc réussi à mobiliser les autres secteurs [étudiants, paysans etc.] qui ne font pas partie du mouvement syndical. À la fin de la lutte, nous avons perdu 12 officiers, mais c'est mieux que si nous avions perdu toute l'organisation. Pouvez-vous imaginer si 1500 travailleurs réguliers et un autre 3000 travailleurs contractuels avaient perdu leur travail à ce moment ? Ça aurait été un désastre (Entrevue 1, intervenant A)¹⁴¹.

Ainsi, cette proximité permet la mobilisation des travailleurs et une cohésion au sein de la structure syndicale de l'OS. Sans cette présence sur les lieux de travail et cette implication directe dans la lutte des travailleurs, les élus syndicaux de l'OS ne pourraient bien comprendre le contexte dans lequel les travailleurs se trouvent. L'OS aurait de la difficulté à soutenir efficacement les syndicats locaux dans la résolution d'un conflit de travail et donc d'atteindre des objectifs visant à améliorer les conditions de travail et d'assurer la cohérence des idées et des principes de l'OS dans l'ensemble de sa structure organisationnelle. C'est pourquoi un représentant de l'OS explique que cette proximité permet une cohésion dans les actions ciblées vers l'atteinte des objectifs recherchés par les syndicats locaux affiliés.

¹⁴⁰ Alors qu'un processus de renouvellement de convention collective était en vigueur au sein de cette entreprise, située dans une ZES, l'entreprise a congédié [plusieurs] leaders syndicaux. Pour ce faire, elle a prétexté que ces employés auraient, à quatre reprises, tenu des grèves illégales en s'absentant du travail. Toutefois, ces journées d'absences seraient des congés reconnus par le gouvernement et la convention collective en vigueur à ce moment. Le syndicat considère ces actions comme des mesures antisyndicales illégales visant à affaiblir la mobilisation syndicale. Au final, lors du règlement de la convention collective, douze leaders syndicaux ont été réintégrés, alors que les douze autres n'ont pu être réintégrés, mais ont reçu une compensation financière.

¹⁴¹ *We actually join the struggle. That's a very good case [entreprise syndiquée par un syndicat local affilié à l'OS] for example. During the time that they sacked officers. We immediately, on the very day that they were sacked, we went there and joined the very first demonstration that they had. So immediately they could recognised the national leaders, right there on the very start of the struggle. And then it was a continuous support of the national office and their struggle, times of international connections, and times of mobilising the multisectoral groups. So it was a consistent upbringing of people from Metro Manila by conducting caravans, discussing the issue with other sectors, and so we were able to mobilise the other sectors that are not within the labour movement. So members really appreciate what we're doing. And up to the end, the end part of the struggle, we lost 12 officers, but this is a better situation than losing the whole organisation. Could you imagine if 1,500 regulars and another 3,000 contractuels lost their job at one time? Then it would be a disaster (Entrevue 1, intervenant A).*

Ce n'est pas juste d'être victorieux dans la lutte, il faut arriver à rester cohérent dans vos conseils [c'est-à-dire d'agir, d'établir et de constamment ajuster ses stratégies et actions en fonction de l'atteinte des objectifs recherchés] jusqu'à ce que l'enjeu soit réglé, jusqu'à la toute fin de la lutte. Autrement, si vous ne faites que partir en grève et que vous ne savez pas comment en sortir, vous perdrez tout. C'est important d'avoir une cible directe permettant de résoudre la lutte jusqu'à la signature d'une entente. C'est la fédération ou les gens du bureau national de l'OS qui dirigent la lutte en comptant sur le terrain pour comprendre ce qui se passe sur le terrain. Nous nous sommes alors retrouvés dans une situation où nous avons traversé les barrières d'une zone économique spéciale et, comme toujours, les leaders nationaux y étaient (Entrevue1, intervenant A)¹⁴².

Pour synthétiser, l'OS considère que seule la base militante peut arriver à changer les choses, non l'action unique de ses dirigeants. C'est pourquoi la structure de représentation de l'OS ferait en sorte que les bases soient l'instance décisionnelle la plus élevée de l'OS et que la structure syndicale n'agisse qu'en fonction des positions et des orientations dictées par sa base. De plus, la structure syndicale inclut des représentants de toutes les régions, selon les représentants de l'OS sondée, le processus décisionnel assurerait ainsi une représentation équitable à chacune des organisations au sein de la structure. Finalement, les postes de représentations sont apparemment accessibles à tous les membres. De son côté, la proximité des leaders syndicaux de tous les niveaux (national, régional, local) serait assurée par leur présence sur les lieux de travail, dans les actions et les mobilisations des travailleurs. Cette proximité permettrait aux leaders de l'OS d'être au fait de ce que vivent les travailleurs au niveau local et de comprendre leurs besoins, tout en assurant la cohésion et la mobilisation à tous ses niveaux (national, régional, local).

¹⁴² *It's not just being victorious in the struggle, but you really have to maintain a consistency of your guidance until the issue is closed, up to the very end of the struggle. Otherwise if you're just good to go on strike and you don't know how to close the situation, you lose everything. It's important to have a direct hunt in resolving the struggle up to the very final moment. Until you are able to sign a memorandum of agreement, it's either the federation that's directing the struggle or people from the national organisations who rely on the ground to understand what's happening. And so we are in a situation where we have crossed the gates of the extra processing zone and national leaders are always there (Entrevue1, intervenant A).*

Cohésion interne

Outre l'importance accordée à l'implication des bases dans le processus démocratique et la proximité des leaders syndicaux pour assurer la cohésion dans l'ensemble de la structure de l'OS, tel que discuté dans la section précédente, l'éducation des membres s'avère une priorité au sein de l'OS. À tous les niveaux (national, régional, local) de la structure syndicale de l'OS, des officiers syndicaux s'assurent de la cohésion et l'application du programme d'éducation que nous décrivons dans les lignes qui suivent :

L'éducation, c'est le fondement de l'union entre les employés ou les membres d'un syndicat pour s'unir dans la défense de leurs droits. L'éducation politique est à la base de l'action collective (Entrevue 7, intervenant C)¹⁴³.

Les cours dispensés touchent différents sujets et visent à répondre à des objectifs précis (ex. : transmettre les idées et principes de l'OS dans l'ensemble de sa structure, former la relève syndicale, etc.) L'OS divise ses formations en trois catégories distinctes :

1. L'éducation syndicale :

Parmi les formations offertes existe un module de base d'une durée d'une journée, qui vise à faire connaître les idées et les principes (l'authenticité, la militance et le patriotisme) de l'OS afin d'élever la conscience des travailleurs sur l'état de domination qu'ils subissent et la lutte de classe qui doit être menée. Des formations sur la gestion et l'administration d'un syndicat et l'encadrement légal sont aussi offertes dans cette catégorie pour permettre le développement de nouveaux leaders syndicaux.

2. L'éducation politique :

Ces formations mettent l'accent sur le contexte et l'histoire des Philippines et la tradition révolutionnaire existant dans le pays. Ainsi, l'OS veut arriver à convaincre les

¹⁴³ *The education is the root of how the employee or the union members will come with the whole union to fight their rights. So the political education is the basis (Entrevue 7, intervenant C).*

travailleurs que leur lutte est juste et qu'elle s'inscrit dans la tradition révolutionnaire du pays.

3. L'éducation théorique :

Ces formations exposent les travailleurs aux écrits d'auteurs, tels que Karl Marx et Vladimir Lénine. Dans ces discussions et ces formations, les leaders syndicaux enseignent les concepts théoriques qui permettent de faire ressortir les contradictions du capitalisme et de mieux comprendre le niveau d'exploitation dans lequel les travailleurs se trouvent. Ces formations visent à faire comprendre aux travailleurs leur état de domination par les concepts théoriques de ces auteurs.

L'éducation dispensée permettrait ainsi aux travailleurs de mieux saisir leur environnement politique et social. De cette façon, l'OS arrive justifier ses idées et ses principes radicaux auprès de ses membres pour assurer la mobilisation et la cohésion du groupe, mais aussi pour préparer ses membres à la lutte. Comme le spécifie un représentant d'un syndicat local affilié à l'OS, l'éducation fait partie intégrante du plan stratégique de l'OS et de la mise à jour constante de sa stratégie syndicale. Par l'éducation, l'OS veut faire mettre au jour le contexte et l'état de domination dans lesquels les travailleurs se trouvent, afin de les préparer et les mobiliser pour les luttes actuelles ou à venir :

Nous travaillons ensemble à assurer l'éducation politique des travailleurs, pas seulement à gérer la convention collective. Actuellement, l'éducation politique des membres est planifiée chaque année. Nous avons mis sur pied le « plan and pro », plan et programme d'éducation qui vise à préparer les membres aux luttes pour le renouvellement de convention collective et, particulièrement, à la répression perpétrée à l'endroit des syndicalistes, pas seulement chez [entreprise où se trouve un syndicat local affilié à l'OS], mais dans l'ensemble des Philippines. Au cours des négociations pour le renouvellement de la convention collective, nous élaborons un programme qui détermine les actions entreprises la semaine n° 1, une fois la semaine terminée, nous

faisons l'évaluation de ces actions et nous débutons un autre programme pour la semaine suivante et ainsi de suite. (Entrevue 7, intervenant D)¹⁴⁴

Du coup, l'identité de classe des travailleurs apparaît renforcée par l'éducation politique et la place accordée aux membres dans la prise de décisions au sein de l'OS. De plus, en assurant la transmission des connaissances nécessaires à la gestion, à l'administration et à l'encadrement légal, l'OS donne les outils nécessaires à ses membres afin qu'ils puissent investir les instances décisionnelles de l'OS, à tous les niveaux, et qu'une relève compétente puisse éventuellement accéder à ses commandes notamment au niveau national.

L'importance accordée à l'implication des membres dans les activités de l'OS débute dès le début du processus de syndicalisation d'un milieu de travail. La consultation des membres commence dès cette étape, afin de déterminer les attentes des travailleurs et le type de syndicat qu'ils veulent former. Ces consultations aligneraient le plan stratégique ultérieurement mis en place par l'OS, en fonction des besoins des travailleurs. Encore une fois, la consultation des membres et la proximité entretenue avec les leaders assureraient la cohésion de l'OS :

Au cours du processus de syndicalisation, le syndicat local convoque une assemblée générale et les organisateurs demandent aux membres du syndicat quel type d'accréditation syndicale ils aimeraient obtenir : un syndicat indépendant ou affilié (Entrevue 8, intervenant C)¹⁴⁵.

Un leader d'un syndicat local affilié estime que l'éducation et la consultation des membres, au centre de la planification stratégique des leaders syndicaux de l'OS, visent aussi à consolider l'unité de tous autour des enjeux mis de l'avant lors des négociations. Par le fait même, les

¹⁴⁴ *We work together with the political education, the plan is definitely not only in the CBA. Actually we plan the political education to the members every year. We launch plan and pro, education plan and program that is to prepare the members not only in the CBA fight, but in particular with repression of trade unionism not only with [entreprise où se trouve un syndicat local affilié à l'OS] but rather in the Philippines. In the CBA or in the collective bargaining negotiations, we decide a particular program on how we will launch the fight in one week, and then after a week we assess, and then another program will be started. And then another week and another program. And then another week... (Entrevue 7, intervenant D).*

¹⁴⁵ *During the process of the union registration, the local union will call a general membership meeting and the organiser will ask all the members of the union, all of the workers in local company, they'll ask would you like in your union registration what would you like? You like independent or you like to affiliate (Entrevue 8, intervenant C)*

syndicats locaux cherchent à impliquer et à mobiliser l'ensemble de leurs travailleurs dans les luttes qu'ils mènent dans leur milieu de travail.

Avant la lutte pour le renouvellement de la convention collective, notre préparation générale a duré près de 6 mois. Dans ce plan, nous avons fait en sorte que les leaders syndicaux et les membres, donc l'assemblée générale, soient tous unis autour de nos enjeux. C'est pourquoi nous avons tenu des rencontres d'orientation, d'éducation et des forums pour unifier et préparer nos membres avant de déposer nos propositions lors de la négociation (Entrevue 7, intervenant B)¹⁴⁶.

Pour se préparer aux négociations collectives, les syndicats affiliés à l'OS consultent leurs membres afin de déterminer quelles seront les priorités et les demandes syndicales qui composeront le cahier des charges syndicales. Les travailleurs sont sondés pour connaître précisément les enjeux qui les préoccupent et des forums de discussions sont tenus pour discuter de ces enjeux. Une fois les données colligées, la structure syndicale se rencontre pour élaborer le cahier de demandes qui sera validé lors de la tenue d'une assemblée générale sur la négociation à venir avant d'être soumis à l'employeur. Dans ce cas, les leaders des syndicats locaux consultent constamment leurs membres afin de s'assurer que les positions adoptées restent, tout au long du processus de négociation, cohérentes avec les besoins des bases :

Comme [intervenant 2] l'a mentionné concernant la forme que prend la consultation des membres, après le sondage, nous tenons une assemblée avec les officiers syndicaux et ensuite une assemblée des leaders. Finalement, nous tenons une assemblée générale de négociation avec les membres pour consolider les positions syndicales, avant de soumettre les revendications à l'employeur à la table de négociation (Entrevue 7, intervenant C)¹⁴⁷.

De plus, des rencontres hebdomadaires sont tenues en temps de conflit et la communication avec les travailleurs reste constante à chacune des étapes du conflit. Cette proximité

¹⁴⁶ *But before the CBA fight, our general preparation lasted 6 months before the fight. We have a plan, a general plan with regards to the fight. In the plan, we see to it that our officers and members, first line of leadership, second line of leadership, and general membership will be united to that issue. That's why we conducted different types of orientation, education, forums, just to unite and prepare, to prepare our members before we submitted the CBA proposal (Entrevue 7, intervenant B).*

¹⁴⁷ *...as [intervenant 2] mentioned the regard of the survey form, we call officers meeting, after that officers meeting, a leaders meeting and than a general negotiate meeting before we finally submit a...to the management (Entrevue 7, intervenant C).*

permettrait aux syndicats locaux affiliés à l'OS d'assurer la cohésion du groupe, de maintenir la mobilisation autour des tactiques utilisées, d'expliquer aux membres où ils se situent dans le processus de négociation et de répondre aux appréhensions et aux craintes rencontrées par les travailleurs :

Le jour précédant le début de la grève, il [syndicat affilié à l'OS] a tenu une assemblée générale pour assurer l'unité du groupe, donner des détails sur la grève et faire état des divers scénarios possibles (Entrevue 4, intervenant B)¹⁴⁸.

Selon les événements, les syndicats locaux affiliés se donnent la possibilité de tenir des assemblées au moment qu'ils jugeront opportun et de demeurer disponibles pour leurs membres. L'objectif de cette proximité et de ces consultations serait, encore une fois, d'assurer la cohésion et la mobilisation du groupe autour des enjeux :

Durant la lutte, nous avons fait un appel à la participation de tous les membres dans les actions du syndicat à l'interne. Il n'y avait pas de date de rencontre désignée ou spécifique. Mis à part les séances d'éducation, nous avons les « All leaders meeting »¹⁴⁹ (ALM) et nous étions toujours disponibles pour les membres. Après le congédiement de leaders syndicaux, nous sommes restés disponibles au bureau syndical et les membres venaient nous rencontrer et participer aux séances d'éducation après leur quart de travail (Entrevue 7, intervenant C)¹⁵⁰.

Ainsi, des assemblées générales peuvent être rapidement tenues pour préparer le groupe à une action à venir ou après qu'un événement important soit survenu. De cette façon, le groupe reste à l'affût des événements et les travailleurs comprennent mieux les actions syndicales et patronales. Cet encadrement collectif permet d'assurer la cohésion interne au sein de l'OS :

¹⁴⁸ *The day before the strike started, they [syndicat affilié à l'OS] conducted the general membership meeting to unite and about the details and everything and scenarios building (Entrevue 4, intervenant B).*

¹⁴⁹ Les « All Leaders Meeting » sont des rencontres mensuelles entre les dirigeants des fédérations, des chapitres régionaux, les dirigeants des syndicats locaux affiliés à l'OS et les représentants d'organisations syndicales ou non syndicales alliées d'une même région permettant d'échanger des informations, des expériences, de partager les enjeux spécifiques à chacun et au besoin, d'établir un plan d'action commun.

¹⁵⁰ *During our fight, it was an open call to the members to attend the union organised... So there is no designated dates, there is no specific dates. It's an open call. Aside from the education, we have ALMs. It's an open call and since union leaders have been terminated, we were staying at the office, at the union office, and then the members after their shift will come to the office and will attend the education (Entrevue 7, intervenant C).*

... [le] lendemain du congédiement de leaders syndicaux, nous avons tenu une assemblée et nous avons expliqué aux membres ce qui s'était réellement passé et dans quels objectifs l'employeur posait de telles actions. Ensuite, le jour même, nous avons lancé plusieurs lignes de piquetage dans la partie sud de l'enclave [ZES] où est située la compagnie [entreprise où se trouve un syndicat local affilié à l'OS] (Entrevue 7, intervenant C)¹⁵¹.

Bien sûr, ce sont les membres qui ont le pouvoir de ratifier ou de refuser toute entente pouvant survenir entre le syndicat et l'employeur. Cette proximité permettrait à l'OS et à ses syndicats locaux affiliés de renforcer la mobilisation autour des tactiques syndicales et la solidarité unissant les travailleurs. Selon le leader d'un syndicat local affilié, ce serait cette solidarité entre les travailleurs qui lui aurait permis d'atteindre ses objectifs, dont la ratification de convention collective et l'obtention de postes permanents dans l'entreprise :

Nous avons tenu une grève et nous avons gagné grâce à l'unité des travailleurs [obtention d'un statut permanent pour deux cent quarante-sept travailleurs] (Entrevue 9, intervenant D)¹⁵².

Outre l'éducation et les forums décisionnels formels (congrès, assemblées générales, etc.), l'OS utilise divers moyens de communication pour maintenir la cohésion du groupe et transmettre de l'information à ses membres. Des moyens plus traditionnels, comme l'impression de journaux syndicaux sur une base annuelle et de pamphlets, l'envoi de documents par les services postaux et le téléphone sont jumelés aux nouvelles technologies comme la messagerie texte, l'internet, les courriels et les réseaux sociaux (ex. : Facebook, Twitter, etc.).

Par contre, pour maintenir un contact direct avec ses membres, et comme tous les travailleurs n'ont pas accès aux technologies, l'OS et ses syndicats locaux tiennent des forums informels, des séminaires et des séances de discussions aussi souvent qu'ils le jugeront nécessaire. Les leaders syndicaux se rendent même chez les travailleurs pour discuter et parfois pour passer

¹⁵¹ *...they called a general assembly meeting [suite aux congédiements de leaders syndicaux] and we explained to them what really happened and what is the purpose of the management to do such actions. And after that, we launched on that same day several picket, after the meeting on the south side of the enclave where the company [entreprise où se trouve un syndicat local affilié à l'OS] is located (Entrevue 7, intervenant C).*

¹⁵² *We staged a strike and we won because of the unity of the workers (Entrevue 9, intervenant D).*

quelques jours chez eux, particulièrement lors d'un processus de syndicalisation dans une entreprise. L'OS et ses syndicats locaux affiliés ne se limitent pas seulement à communiquer avec leurs membres pour des raisons syndicales, ils transmettent aussi des informations variées, comme l'approche d'un typhon, pour s'assurer de rester en lien avec leurs travailleurs et s'assurer de leur sécurité. Des communications sont aussi transmises pour inviter les travailleurs à participer à des fêtes familiales organisées par leurs confrères et leurs consœurs de travail ou pour se rendre au chevet de membres malades. L'OS et ses syndicats locaux affiliés offrent aussi leur assistance et leur soutien à leurs membres et à leur famille en cas de besoin (ex. : en cas de maladie). De cette façon, l'OS et ses syndicats locaux affiliés demeurent en contact étroit avec la communauté, ce qui rehausserait leur légitimité et la mobilisation des travailleurs. Au final, la cohésion interne de l'OS semble s'en trouver améliorée.

L'éducation est à la base de la cohésion de l'OS. C'est par l'éducation que les membres adhèrent aux idées et aux principes de l'OS et que l'identité de classe semble consolidée. De plus, l'éducation permettrait aux membres de comprendre les enjeux auxquels ils font face et d'assumer le contrôle des différentes instances décisionnelles de l'OS. Ainsi, les membres paraissent inclus dans le processus décisionnel à tous les niveaux. La proximité avec les membres et le partage des informations sont maintenus par différents moyens, allant des rencontres informelles aux journaux, aux réseaux sociaux, etc. Les communications des représentants syndicaux avec leurs membres ne s'arrêtent pas aux informations syndicales ou politiques, mais aussi à tout ce qui peut toucher les membres et leur communauté. Tous ces éléments permettraient alors à l'OS d'impliquer et de mobiliser ses bases, tout en assurant la cohésion des idées et des principes à tous les niveaux (national, régional, local) de sa structure. Le tableau 21 suivant résume les résultats relevés dans la section ayant abordé la deuxième sous-dimension de la *Solidarité interne*.

Tableau 21 : Synthèse des résultats pour la sous-dimension *Solidarité interne* (Capacité organisationnelle VI-2)

Sous-dimension	Sommaire des résultats
Solidarité interne	<p><i>Fonctionnement démocratique</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -OS redevable des positions et orientations de ses bases -Principe de « pouvoir aux masses » -Principe de « leadership collectif » au sein de ses instances -Proximité et accessibilité des leaders syndicaux <p><i>Cohésion interne</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Éducation des membres -Implication et consultation des membres dans les projets syndicaux -Communication par instance formelle (ex. : assemblée générale) ou par moyens variés : rencontre individuelle, journaux, pamphlets, réseaux sociaux, etc.

6.2.4 Synthèse des résultats : dimension Capacité organisationnelle

En résumé, nous avons observé la capacité organisationnelle en fonction de deux sous-dimensions : le leadership et la solidarité interne. Nos résultats ont démontré que le leadership de l'OS revêt différentes formes. Tout d'abord, au niveau de l'organisation, l'OS semble parvenir à tirer des leçons de ses expériences passées pour éviter de répéter les mêmes erreurs et ainsi constamment accroître l'efficacité de ses stratégies et de ses tactiques (ex. : remise en question ponctuelle de l'OS et de ses façons de faire). Du coup, cette capacité d'analyse et de rétroaction lui permet de comprendre l'environnement dans lequel elle évolue et d'élaborer des stratégies efficaces (ex. : grève d'un syndicat local affilié à l'OS appuyé par la communauté locale et autres secteurs [ex. : paysan, étudiant, etc.] qui ont assuré la ratification d'une convention collective et l'obtention de deux cent quarante-sept postes permanents). L'OS tente aussi d'outrepasser les modes de représentations traditionnels (ex. : négociation collective) en basant son action collective sur la mobilisation, l'action directe et l'utilisation de stratégies novatrices. Toutes ces actions sont légitimées par des idées et des principes communs qui assurent la cohésion de l'OS.

Ensuite, par rapport à d'autres organisations ou acteurs, l'OS arrive à créer et à entretenir des liens horizontaux à la fois avec des organisations syndicales et non syndicales (ex. : organisations non gouvernementales, étudiantes, communautaires, défense du droit des femmes, etc.). Ces liens lui assurent un accès à des ressources supplémentaires. La nature et les spécificités de ces relations varient grandement en fonction du type de relations et des objectifs de l'OS, ce qui s'expliquerait par les choix stratégiques qui incitent l'OS à s'allier avec l'une ou l'autre de ces organisations.

Pour sa part, la solidarité interne tire ses assises d'un fonctionnement démocratique interne qui s'appuie sur le pouvoir des masses. L'implication directe des membres dans le processus décisionnel permettrait de légitimer les positions de l'OS et d'inclure la diversité des points de vue dans sa structure. De plus, nous avons observé que les syndicats locaux et la structure de l'OS maintiennent des liens de proximité (ex. : présence des leaders syndicaux dans les milieux de travail). L'importance accordée aux liens verticaux s'avère nécessaire pour permettre aux bases d'investir les fonctions démocratiques de l'OS et d'assurer la vie syndicale au quotidien. Le soutien offert aux syndicats locaux par la structure syndicale prend plusieurs formes (ex. : éducation politique, acheminement de ressources, etc.).

De son côté, l'éducation politique et la proximité des leaders syndicaux assureraient la cohésion interne de l'organisation. Par l'éducation, l'OS arriverait à transmettre ses idées et ses principes révolutionnaires autour desquels l'ensemble de la structure syndicale parviendrait à se mobiliser. À rebours, l'identité de classe s'en trouverait renforcée. De plus, par l'éducation, les membres acquerraient une meilleure compréhension du fonctionnement démocratique syndical, des enjeux auxquels ils sont confrontés pour, finalement, arriver à posséder les connaissances nécessaires au contrôle des instances décisionnelles, tout en assurant une relève à la structure syndicale. Dès lors, la solidarité interne de l'OS ferait en sorte de mobiliser l'ensemble de ses membres et de ses organisations affiliés vers les visées communes qu'elle entretient. Le tableau 22 dresse le portrait général des résultats présentés pour la sous-dimension *Capacité organisationnelle* (VI-2).

Tableau 22 : Synthèse des résultats pour la dimension *Capacité organisationnelle* (VI-2)

Sous-dimension	Sommaire des résultats
Leadership	<p><i>Par rapport à l'OS</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Capacité d'autocritique et de remise en question -Compréhension de son environnement immédiat -Militantisme, action directe et stratégies novatrices à la base de l'action collective -Idées et principes révolutionnaires assurent la cohérence de l'OS -Soutien aux syndicats locaux prend plusieurs formes (ex. : ressources, éducation, etc.) <p><i>Par rapport à d'autres organisations et acteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Entretient des relations extraorganisationnelles avec des acteurs ou organisations syndicales ou non syndicales -Se donne le mandat de mettre de l'avant les forces progressistes du pays
Solidarité interne	<p><i>Fonctionnement démocratique</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -OS redevable des positions et orientations de ses bases -Principe de « pouvoir aux masses » -Principe de « leadership collectif » au sein de ses instances -Proximité et accessibilité des leaders syndicaux <p><i>Cohésion interne</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Éducation des membres -Implication et consultation des membres dans les projets syndicaux -Communication par instance formelle (ex. : assemblée générale) ou par moyens variés : rencontre individuelle, journaux, pamphlets, réseaux sociaux, etc.

Le tableau 23 qui suit relate le sommaire des résultats présentés dans le présent chapitre.

Tableau 23 : Synthèse des résultats pour les dimensions *Identité* (VI-1) et *Capacité organisationnelle* (VI-2)

Dimensions	Sous-dimensions	Sommaire des résultats
Identité (VI-1)	Nous	<ul style="list-style-type: none"> -État de domination imposé aux travailleurs -Inclusif : large, en fonction de l'appartenance à la classe dominée -International : inclut les travailleurs à l'intérieur du pays et hors du pays
	Eux	<ul style="list-style-type: none"> -Opposition à la classe dominante et opposition irréconciliable des intérêts des deux classes -Complices de la classe dominante : médias de masse, police, armée, institutions gouvernementales sur le travail, équipe de direction, syndicats <i>jaunes</i> -Opposition aux capitalistes sous toutes leurs formes <p><i>Au niveau transnational</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Gouvernement des États-Unis -Entreprises multinationales ou transnationales <p><i>Au niveau national</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Politiciens -Oligarchies familiales <p><i>Au niveau local</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Propriétaires d'entreprises locales et propriétaires terriens <p>*Le gouvernement des États-Unis représente un opposant directement identifié. Toutefois tout gouvernement qui impose quelque forme d'impérialisme que ce soit sur le peuple philippin est considéré comme un opposant.</p>
	Enjeux	<p><i>Au niveau national</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Renversement du système capitaliste par une révolution socialiste -Enjeux de nature sociale et politique <p><i>Au niveau local</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Syndicalisation de nouveaux milieux de travail -Amélioration des conditions de travail (ex. : abolir la contractualisation, augmenter le salaire minimum, etc.)
Capacité organisationnelle (VI-2)	Leadership	<p><i>Par rapport à l'OS</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Capacité d'autocritique et de remise en question -Compréhension de son environnement immédiat -Militantisme, action directe et stratégies novatrices à la base de l'action collective

Dimensions	Sous-dimensions	Sommaire des résultats
		<p>-Idées et principes révolutionnaires assurent la cohérence de l'OS</p> <p>-Soutien aux syndicats locaux prend plusieurs formes (ex. : ressources, éducation, etc.)</p> <p><i>Par rapport à d'autres organisations et acteurs</i></p> <p>-Entretient des relations extraorganisationnelles avec des acteurs ou organisations syndicales ou non syndicales</p> <p>-Se donne le mandat de mettre de l'avant les forces progressistes du pays</p>
	Solidarité interne	<p><i>Fonctionnement démocratique</i></p> <p>-OS redevable des positions et orientations de ses bases</p> <p>-Principe de « pouvoir aux masses »</p> <p>-Principe de « leadership collectif » au sein de ses instances</p> <p>-Proximité et accessibilité des leaders syndicaux</p> <p><i>Cohésion interne</i></p> <p>-Éducation des membres</p> <p>-Implication et consultation des membres dans les projets syndicaux</p> <p>-Communication par instance formelle (ex. : assemblée générale) ou par moyens variés : rencontre individuelle, journaux, pamphlets, réseaux sociaux, etc.</p>

CHAPITRE 7 : DISCUSSION ET CONCLUSION

Le présent chapitre discute des résultats exposés précédemment. Pour ce faire, nous mettrons en relation nos résultats avec la littérature recensée pour valider, nuancer ou invalider les propositions de recherche que nous avons avancées et, au final, répondre à notre question de recherche.

Tout d'abord, faisons un bref retour sur notre question de recherche qui s'énonce comme suit :

Comment l'identité et la capacité organisationnelle influencent-elles le choix d'une organisation syndicale de se coaliser ?

Par ailleurs, cette recherche visait à atteindre les objectifs suivants :

- 1) Comprendre comment l'identité et la capacité organisationnelle influencent le choix d'une organisation syndicale de se coaliser ;
- 2) Saisir en quoi la participation syndicale dans une coalition hétérogène peut, à rebours, transformer l'identité et la capacité organisationnelle de l'organisation syndicale concernée ;
- 3) Valider l'influence du contexte national sur le choix d'une organisation syndicale de se coaliser ou pas ;
- 4) Valider l'influence des objectifs d'une organisation syndicale sur son choix de se coaliser ou pas.

7.1 L'IDENTITÉ (VI-1) : AU CŒUR DE L'ACTION COLLECTIVE

Plusieurs écrits en relations industrielles (Dufour et Hege, 2010; Dufour-Poirier et Hennebert, 2015; Hyman, 1994) avancent que le fondement de l'action syndicale réside dans le partage d'intérêts et d'objectifs communs chez les travailleurs. Peetz (2010) estime notamment que la création d'une identité collective est indispensable pour rallier les travailleurs autour d'intérêts et d'objectifs communs. Rappelons-le, l'identité est le cadre de référence par le biais duquel un groupe de travailleurs se reconnaît, oriente son comportement collectif et élabore son agenda (Peetz, 2010; Tattersall, 2010). Dans le cas des coalitions, Tattersall (2010) précise que ces intérêts et ces objectifs communs se dessinent autour du « common concern » qui permet de générer un processus d'identification collectif à partir duquel la collaboration entre les groupes et la création d'un agenda commun sont possibles. Or, pour être efficace, la construction de coalition doit être fondée sur des identités dépassant les milieux de travail (Tattersall, 2010). C'est pourquoi, dans le cadre de ce mémoire, nous nous sommes attardés à la formation d'identité d'ordre sociétal.

Chez Marx et Engels (1848), l'action collective passe d'abord par la prise de *conscience de classe*. C'est par le biais de cette *conscience de classe* que l'identité collective et l'action collective des travailleurs et des organisations syndicales seraient fondées. L'identité émanant de la *conscience de classe* se décline en trois pôles : 1) la *classe ouvrière ou le prolétariat*, qui permet aux travailleurs de s'identifier eux-mêmes dans la société et d'identifier leurs alliés; 2) la *lutte de classes* expose des intérêts conscients ou inconscients, opposés et irréconciliables avec les opposants de la *classe ouvrière ou le prolétariat*; et 3) la *révolution* représente l'enjeu précis autour duquel se construit l'identité collective, soit le renversement de l'ordre établi par la prise du pouvoir et la mise en place d'un nouvel ordre social.

Pour sa part, Touraine (1966) utilise le concept de *conscience ouvrière* pour expliquer la formation de l'identité collective et de l'action qui en découle. C'est par la combinaison de trois principes : 1) l'*identité*, qui correspond à la définition de l'identification à un groupe d'appartenance; 2) l'*opposition*, qui renvoie aux groupes antagonistes aux travailleurs; et 3) la *totalité*, qui est définie par le champ social global à l'intérieur duquel le conflit et les enjeux se

constituent, que la conscience ouvrière prendrait forme. L'approche de Touraine (1966) se veut moins radicale que celle de Marx et Engels dans la mesure où le conflit n'est pas au cœur du fondement des relations de travail et du fonctionnement social.

Hyman (1997) explique la création de l'identité collective qui oriente l'action collective par un modèle à trois pôles : 1) le *marché*, l'action collective est dirigée vers l'amélioration de la situation salariale et des conditions des membres par la négociation collective; 2) la *société*, les actions syndicales priorisent l'avancement général de la société et du bien-être collectif; et 3) la *classe*, l'action collective et syndicale se construit en opposition au pouvoir capitaliste. De plus, Hyman (2002) voit l'identité collective comme la réponse d'une organisation syndicale aux questions : 1) *qui*, le groupe de travailleurs ciblés par la représentation et l'action syndicales; 2) *quoi*, les intérêts défendus par l'organisation syndicale; et 3) *comment*, les moyens utilisés et la forme de l'action collective pour assurer la défense des intérêts de son groupe. Au final, les organisations syndicales formeraient et élaboreraient leur répertoire d'action collective sur la base de leurs identités. Ainsi, certains auteurs (Dufour et Hege, 2010; Dufour-Poirier et Hennebert, 2015; Hyman, 2002) considèrent l'identité comme la source du renouveau de l'action syndicale, comme la formation de coalitions hétérogènes.

Dans le cadre de cette recherche, nous avons retenu que l'*identité* syndicale était construite autour d'un triptyque composé des sous-dimensions suivantes : *Nous*, *Eux* et *Enjeux*. Dans le cas de l'OS concernée, le *Nous* renvoie à sa conception quant à : qui fait partie de sa communauté d'intérêts ; qui sont ses alliés. Le *Eux* identifie ses opposants. Finalement, les *Enjeux* renvoient aux objectifs propres à l'OS étudiée.

Pour l'OS étudiée, le *Nous* dépasse largement les limites de sa propre structure, du milieu syndical, voire même des frontières des Philippines. En effet, l'OS adhère à une logique de classe qui met en opposition les travailleurs et les capitalistes, soit : la classe dominée et la classe dominante. Ainsi, les travailleurs provenant de tous les secteurs d'activité et tous ceux qui « subissent » la domination des capitalistes (ex. : paysans, sans-emploi, étudiants, démunis, indigènes, etc.), peu importe le pays où ils se trouvent, représentent les alliés de l'OS. L'OS adopte dès lors une vision internationaliste de la solidarité au sein de la classe dominée. Les

opposants, le *Eux*, composent la classe dominante. Les capitalistes, les détenteurs des moyens de production, représentent les principaux opposants de l'OS. Cependant, tous ses collaborateurs (ex. : représentants patronaux, syndicats *jaunes*, force militaire ou policière, etc.) sont aussi considérés comme les ennemis de l'OS. Finalement, les *Enjeux* qui motivent l'action collective de l'OS se divisent en deux volets. Tout d'abord, les enjeux politiques et sociaux, dont le principal objectif est le renversement du système capitaliste aux Philippines, représentent la zone d'intervention privilégiée de l'OS. Ensuite, l'OS travaille à syndiquer tous les milieux de travail à sa portée et cherche à améliorer dans l'immédiat les conditions de ses membres et à avancer des revendications qui touchent les enjeux liés au travail.

L'OS adhère à une vision selon laquelle les travailleurs seraient dépouillés de leurs moyens de production et de leur liberté au travail. Cette perception de l'OS de l'état de domination subi par les travailleurs nous ramène directement aux enseignements théoriques de Marx et Engels (1848) et de Touraine (1966) selon lesquels le conflit est au centre du fondement de l'identité collective. Toutefois, l'OS adopte la voie plus radicale de Marx et Hegel (1848) selon laquelle l'opposition irréconciliable entre les intérêts des travailleurs et ceux des capitalistes serait au centre de la structure sociale. Il convient de le rappeler, la théorie marxiste fait partie du programme d'éducation radicale de l'OS.

Dans le cas de l'OS étudiée, son identité sociétale et son appartenance identitaire à la classe dominée proviennent de la prise de conscience de l'existence de ces classes sociales (prolétariat/bourgeoisie)¹⁵³ et de l'opposition prévalant entre dominants et dominés. Un des dirigeants de l'OS positionnera cette opposition dans ces termes :

Ce ne sont pas que de simples syndicalistes [les dirigeants syndicaux de l'OS] avec une conscience syndicale, ils ont une conscience de classe. Il y a un fort sentiment d'appartenance à la classe. Cette classe est exploitée par les capitalistes et c'est pourquoi il y a donc un fort sentiment de conscience de classe (Entrevue 1, intervenant B)¹⁵⁴.

¹⁵³ Pour plus de détails sur la distinction entre la bourgeoisie et le prolétariat, vous référer au chapitre 2.

¹⁵⁴ *Not only they are simply trade unionists, with union consciousness, they also have the class consciousness. There is a strong sense of being part of the class, this class is being exploited by the capitalists and so there is a strong sense of class consciousness (Entrevue 1, intervenant B).*

Aux dires des représentants rencontrés de l'OS à l'étude, c'est par cette prise de conscience de classe que les travailleurs prennent la mesure du conflit irréconciliable existant entre leurs intérêts et ceux des capitalistes, l'état de domination qui leur est imposé et l'origine de leurs conditions de travail et de vie : celles-ci ne dépendent pas uniquement du milieu de travail dans lequel ils évoluent. Elles sont le fondement même de la structure sociale et économique des Philippines.

Or, pour Marx et Hegel (1848) et Touraine (1966), il est impératif que les travailleurs prennent conscience de leur position et leur classe sociale pour mettre l'action collective au niveau sociétal de l'avant. Nos résultats vont dans le sens des écrits de ces auteurs, dans la mesure où l'analyse à laquelle adhère l'OS l'amène à jouer un rôle qui dépasse largement celui de la représentation collective de ses membres dans les milieux de travail pour intervenir aux niveaux politique et social.

Ainsi, l'identité collective de classe de l'OS, lui permet d'identifier ses alliés et ses opposants. Même s'ils ne vivent pas les mêmes réalités dans leur milieu de travail respectif, les travailleurs, pour l'OS, font face au même état de domination. Toutefois, cette identité de classe contribue à la construction d'alliances de toutes sortes dans la mesure où l'OS cherche à réunir et à faire converger ses alliés pour réaliser les objectifs visés qui impliquent *de facto* la coopération avec d'autres organisations. D'ailleurs, l'OS s'est donné pour tâche de mettre de l'avant les forces progressistes des Philippines pour promouvoir à la fois des changements politiques et sociaux, et un projet révolutionnaire. Son agenda révolutionnaire vise à atteindre son objectif premier, soit le renversement du système capitaliste aux Philippines par une révolution socialiste. D'où la nécessité d'un représentant d'une formation régionale affiliée (FRA), de s'allier pour réaliser la quête révolutionnaire de l'OS :

Nous savons que les travailleurs veulent changer le système et le gouvernement. Nous comprenons que les travailleurs ne peuvent le faire seuls et que nous devons faire des

alliances pour changer le système. Tous les secteurs sont faits pour être unis dans une même direction (Entrevue 8, intervenant B)¹⁵⁵.

C'est d'ailleurs principalement autour de cet objectif révolutionnaire que convergent les membres de la coalition de classe (C1), dont l'OS fait partie. Cet objectif révolutionnaire représente le « common concern » auquel se réfère Tattersall (2010). En effet, c'est autour de ce « common concern » que l'OS et ses alliés arrivent à créer une identité collective commune et à élaborer un agenda commun autour des intérêts partagés, sans quoi les organisations n'arriveraient pas à reconnaître la pertinence d'entrer en relation. Pour sa part, la deuxième coalition à laquelle l'OS prend part, soit la coalition syndicale stratégique (C2), se regroupe autour des enjeux liés à : l'augmentation significative du salaire minimum et l'opposition à la flexibilisation du marché du travail par l'octroi de contrats à durée déterminée. Comme quoi l'identification d'un « common concern » est nécessaire à la formation de coalitions.

Ces objectifs de changements politiques et sociaux et l'opposition au pouvoir capitaliste sont les points de référence au plan identitaire pour l'OS : ils permettent à l'OS d'orienter son action collective et de se regrouper avec les organisations progressistes du pays. Nos résultats valident ainsi les enseignements de Hyman (1997, 2002), de Peetz (2010) et de Tattersall (2010) qui avancent que l'identité est au centre de l'orientation de l'action collective et du comportement collectif d'une organisation. Selon un répondant neutre, externe à l'OS et au mouvement syndical, ce serait cet engagement autour d'enjeux larges qui permettrait la mobilisation des membres de l'OS et qui assurerait sa capacité d'influence :

Je crois que l' [OS] reste l'organisation syndicale la plus progressiste et la plus efficace qui existe encore aujourd'hui [aux Philippines]. Elle [OS] est l'organisation qui arrive le mieux à rassembler les gens ensemble et elle [OS] compte dans ses rangs sur les gens les plus engagés. Bien sûr, les syndicats jaunes ont beaucoup de membres, mais ils ne sont concernés par rien d'autre que l'aspect économique [en référence aux conditions salariales des travailleurs]. Par contre, vous verrez dans l' [OS] les syndicalistes les plus engagés qui voient au-delà des bénéfices salariaux et qui vont vers des changements structurels qui bénéficieront à l'ensemble de leur classe [sociale]. Alors, je ne vois pas l' [OS] disparaître, elle [OS] restera une très grande

¹⁵⁵ *We know that the workers want to change the system, the government. We understand that the workers can't do it themselves, we have to... to make alliance with us to change the system. All sectors are made to be united in one direction (Entrevue 8, intervenant B).*

force. Je crois que si elle [OS] fait bien les choses, elle [OS] ne peut qu'accroître sa force. En effet, je crois que nous avons vu le pire de la répression contre eux [dirigeants et membres de l'OS] et elle [OS] est toujours là. Je crois qu'elle [OS] travaille fort pour élargir ses rangs et je crois qu'elle [OS] y arrive encore (Entrevue 17, intervenant A)¹⁵⁶.

Toutefois, en nuance avec une application orthodoxe des enseignements marxistes, l'OS n'hésite pas à s'allier à des groupes ou des personnes (ex. : syndicats *jaunes*, politiciens) éloignés de ses idées et de ses principes révolutionnaires représentant de surcroît des opposants à la classe dominée. Ce déplacement sur le plan de l'identité, à partir duquel l'OS arrive à faire converger des intérêts communs avec des opposants, s'explique par la capacité organisationnelle de l'OS. En effet, c'est cette capacité organisationnelle qui lui permet de percevoir des opportunités d'actions favorables à l'atteinte de ses objectifs (ex. : implantation d'un salaire minimum national). Nous reviendrons sur cette question plus en profondeur dans la section suivante.

Le cadre plus rigide des enseignements de Marx et Engels (1848) n'arrive cependant pas à expliquer ce déplacement identitaire observé chez l'OS à l'étude. Hyman (2002) avance que la construction d'identités syndicales résulte de la réponse de l'organisation syndicale aux questions suivantes : « le *Qui*, le groupe ciblé par la représentation et l'action syndicales; le *Quoi*, les différents intérêts défendus par le syndicat; et le *Comment*, les moyens utilisés par le syndicat pour défendre les intérêts des groupes qu'il aura ciblés et la forme que prendra l'action collective ». En évacuant le conflit entre deux classes du processus de formation identitaire, Hyman (2002) met l'emphase sur les intérêts et les moyens que prend l'organisation syndicale pour atteindre ses fins et orienter son action collective. Bien que les enseignements d'Hyman (2002) ne permettent pas d'expliquer en totalité l'identité sociétale de l'OS à l'étude, nous croyons que son apport est nécessaire, afin de comprendre la

¹⁵⁶ *I still can see that the [OS] remains the most progressive and most effective labour union existing today. It still has the largest... In terms of actually drawing together people with commitment, [OS] has the most committed people. Like I said, yellow unions of course a lot of the members are not concerned with anything else but economics. But [OS] you will see the most committed unionists who look beyond economic benefits and towards actual structural change that will benefit their class. So yeah. I don't see [OS] fading away. They will remain a very very strong force. And I think if they manage to play things right, they can only grow stronger actually. Because I think we've seen the worst of the repression against them and they're still there. And I think they're still working hard to expand their ranks. I think they're still succeeding (Entrevue 17, intervenant A).*

provenance du déplacement identitaire que permet la capacité organisationnelle de l'OS. Ainsi, nous croyons que l'analyse du *Qui*, du *Quoi* et du *Comment* de l'action collective de l'OS nous permet de conclure que la coopération avec des opposants (ex. : syndicats *jaunes*, politiciens) de la classe dominée, bien qu'à première vue, semble contraire à l'identité de classe de l'OS, entre dans un cadre de lutte de classes. En effet, par ces alliances, l'OS vise à exposer ses idées et ses principes révolutionnaires afin de mettre en relief le conflit opposant les travailleurs aux capitalistes et d'éveiller la conscience de classe des membres des syndicats *jaunes* auxquels l'OS s'oppose. De la même manière, la coopération avec des politiciens permet l'accroissement de son pouvoir, afin d'obtenir des avancées pour le groupe que l'OS désire représenter (le *Qui*), c'est-à-dire la classe dominée.

En opposition à une identité de classe d'ordre sociétal, une identité de type corporatiste nous a semblé influencer négativement le choix d'une organisation syndicale de se coaliser. Ce constat a été observé lors de l'entrevue d'un représentant d'une organisation syndicale, considérée comme *jaune* par l'OS. Cette organisation, l'OSJ, adopte une action collective principalement orientée vers la défense des intérêts de ses membres, une orientation qualifiée de corporatiste par l'OS. Selon la description que nous en a faite le représentant rencontré, l'approche est centrée sur l'amélioration des conditions salariales et des avantages sociaux des membres. L'OSJ prône d'ailleurs la coopération avec les employeurs et le gouvernement pour avancer ses revendications :

En fait, nos syndicats affiliés fonctionnent ici selon la structure légale où vous organisez des syndicats locaux pour négocier les bénéfices [selon] les enjeux qui touchent les travailleurs. C'est le rôle primaire du syndicat local, négocier pour accroître et améliorer les conditions de ses membres. Bien sûr, nous allons au-delà. C'est pourquoi nous essayons de nous engager avec le gouvernement au sein de tous les mécanismes qui s'offrent à nous. Nous essayons d'être représentés au conseil national tripartite pour tenter d'amener nos enjeux dans le système tripartite (Entrevue 18, intervenant A)¹⁵⁷.

¹⁵⁷ *Actually the way our unions are operating here with the legal framework wherein you organise into local unions to negotiate for your benefits. But that was really primary the role of the local unions, negotiating for more and better conditions for their members. That's why we're trying to engage with the government in whatever mechanism opened for us. Like we're trying to represent at the national tripartite councils, trying to bring our issues in the tripartite system (Entrevue 18, intervenant A).*

Malgré ces différents idéologiques entre l'OS et l'OSJ, il existe des enjeux communs pouvant être traités sur une base commune (ex. : opposition au travail contractuel). Le représentant rencontré de l'OSJ considère d'ailleurs que le principal défi à la création d'alliances reste d'arriver à regrouper les leaders autour d'enjeux communs :

En fait, nous pouvons travailler ensemble, même si nous avons une idéologie politique différente, car nous avons des enjeux communs au regard des travailleurs. Nous devons aborder ces enjeux communs tous ensemble. En ce qui concerne la personnalité et le style de leadership, ce sont des obstacles [à la formation d'alliances] [...] Mais je crois que le défi est de rassembler les leaders pour parler des enjeux communs touchant les travailleurs (Entrevue 18)¹⁵⁸.

Toutefois, l'OSJ a un réseau d'alliés plus étroit que l'OS à l'étude. L'OSJ vise actuellement à élargir ses alliances principalement auprès d'organisations syndicales du pays, et ce, même si le représentant sondé reconnaît l'importance de s'allier auprès d'organisations non syndicales (ex. : communautaires, civiles, etc.) :

De notre côté, nous essayons de bâtir petit à petit des liens avec la population. Nous commençons tout juste à avoir des liens entre nous et les affiliés de l' [OSJ] et les autres syndicats du même secteur. Nous essayons de nous lier avec les autres [...], mais avec les organisations avec lesquelles nous partageons des enjeux communs. Bien sûr nous essayons d'avoir des liens avec la [population]. Nous devons essayer d'être en lien avec l'Église, nous essayons de construire de liens avec des organisations sociales civiles, alors nous essayons de trouver des enjeux communs avec eux (Entrevue 18, intervenant A)¹⁵⁹.

En dépit de cela, l'OSJ entretient des liens principalement avec les grandes organisations syndicales des Philippines, considérées jaunes par l'OS. Cette situation s'expliquerait du fait que l'OSJ vise principalement à former des syndicats afin de pallier le déclin de ses effectifs syndicaux.

¹⁵⁸ *We can actually come together, either you have other political ideology, because we have a common issue for the workers. And we have to address that common issue altogether. In terms of personality and leadership style, that is one of the obstacles. [...] But I think the challenge is to have the leaders come together and talk about a common issue for the workers (Entrevue 18, intervenant A).*

¹⁵⁹ *In our part, we're trying to build little by little this link to the people. Now among our... We just started among ourselves to have a link with [OSJ] affiliates and to other unions of the same sector. We're trying to link with others [...] but within other organisations whom we have a common issue with them. We're trying to build... Of course we're trying to have a link with. We have to try to be with the church. We're trying to build links with the CSO's, so trying to look at the common issue that is... (Entrevue 18, intervenant A).*

D'ailleurs, l'OSJ est aussi impliquée dans la C2 qui revendique l'augmentation significative du salaire minimum et s'oppose à la flexibilisation du marché du travail par l'octroi de contrats à durée déterminée. Ainsi, les principaux enjeux sur lesquels l'OSJ porte son attention sont dictés par des intérêts corporatistes. C'est ainsi qu'une organisation, dont l'identité est centrée sur ses membres et leurs besoins (ex. : augmentation salariale), serait moins encline à participer à une coalition hétérogène revendiquant des enjeux sociaux et politiques. Une telle organisation participerait alors à une alliance ou à une coalition comblant des besoins spécifiques. C'est pourquoi les alliés de cette organisation syndicale se limitent principalement au milieu syndical. Ce qui rappelle la coalition « d'avant-garde » de Frege et al. (2004) dans laquelle une organisation syndicale a recours aux coalitions uniquement pour répondre à ses propres intérêts.

Pour preuve, le représentant rencontré de l'OSJ nous a spécifié que celle-ci n'a participé qu'à une seule mobilisation convoquée par une coalition composée uniquement d'organisations syndicales :

Nous l'avons fait le 7 octobre dernier [2014], c'était la première fois que nous avons joint un rassemblement [organisé en coalition avec des organisations syndicales] (Entrevue 18, intervenant A)¹⁶⁰.

Cette mobilisation visait à souligner la « Journée mondiale pour le travail décent ». Ainsi, contrairement à l'action collective guidée par une identité de classe, l'identité syndicale corporatiste centrée sur les intérêts d'un groupe de travailleurs dans un milieu de travail précis et les enjeux touchant principalement l'organisation syndicale, influencerait négativement le choix de se coaliser. Cette situation va à l'opposé de l'OS pour qui l'identité de classe encourage la participation à des coalitions, que ce soit avec des organisations syndicales ou non et sur des enjeux sociaux et politiques plus larges que les enjeux liés au travail.

¹⁶⁰ *We did that last October 7. That was the first time that we have joined a mobilisation rally (Entrevue 18, intervenant A).*

7.1.1 L'identité d'ordre sociétal : au cœur du choix de se coaliser

À la lumière de nos résultats, nous validons notre proposition de travail 1 (PT 1) à l'effet que :

Une identité sociétale forte influence favorablement le choix de l'OS de se coaliser.

Nous pouvons conclure que c'est par le biais de son identité de classe d'ordre sociétal que l'OS arrive à se reconnaître auprès d'autres organisations et de travailleurs, et auprès de toute personne subissant la domination de la classe qualifiée de dominante. Le conflit mis en lumière par la conscience de classe, à la base de l'identité syndicale de l'OS, lui permet de reconnaître cet état de domination et de lutter à son encontre : c'est ce « common concern » qui lie tous ceux qui font partie de la classe dominée, dont l'OS. Ainsi, l'identité de classe d'ordre sociétal permet à l'OS de cadrer son action collective au-delà des enjeux liés aux travailleurs et au monde du travail, et la pousse à agir sur des enjeux politiques et sociaux. Cette même identité guide l'OS vers son objectif principal soit : le renversement du système capitaliste dirigé par ses opposants. L'agenda de l'OS l'amène alors de facto à entretenir des relations, à coopérer et à entrer en alliance et en coalition avec des organisations non syndicales pour atteindre ses objectifs, ce qu'elle fait abondamment. Rappelons-le, l'OS se donne comme responsabilité de faire avancer le mouvement progressiste aux Philippines.

Les résultats obtenus suite à l'entrevue du représentant de l'OSJ viennent appuyer nos résultats à l'effet qu'une identité sociétale forte influence favorablement le choix de l'OS de se coaliser. En effet, contrairement à l'OS étudiée, l'OSJ adopte une approche corporatiste sur la base de laquelle son action est orientée sur ses intérêts et les besoins de ses membres. L'OSJ ne prend aucune position sur des enjeux dépassant ce cadre. Bien qu'elle soit consciente de l'importance de créer des liens dépassant sa structure et le milieu syndical, l'OSJ entretient très peu de relations avec des organisations non syndicales et ne prend part qu'à des alliances ou à des coalitions répondant à ses propres intérêts.

Ainsi, nous concluons que l'identité est une dimension essentielle pour comprendre le fondement de l'action collective d'une organisation syndicale. De plus, nous partageons les

visions de certains auteurs (Dufour et Hege, 2010; Dufour-Poirier et Hennebert, 2015; Hyman, 2002), pour qui l'identité est à la source du renouveau de l'action syndicale, comme la formation de coalitions hétérogènes.

Outre la validation de notre proposition de travail 1 (PT 1), nos résultats montrent que, dans le cas de l'OS à l'étude, les variables indépendantes *Identité* (VI-1) et *Capacité organisationnelle* (VI-2) sont des vases communicants qui se renforcent mutuellement. En effet, l'identité de classe d'ordre sociétal de l'OS vient indirectement renforcer sa capacité organisationnelle. Par la voie des travailleurs, l'OS parvient à collaborer avec des organisations qui ne sont pas ses alliés naturels, car celles-ci ne partagent pas nécessairement ses idées et ses principes révolutionnaires : l'OS dispose ainsi, selon la cause endossée, d'un nombre important d'alliés potentiels. L'identité de l'OS l'amène implicitement à coopérer avec des organisations non syndicales et à agir en dehors des milieux de travail, au-delà des travailleurs syndiqués ou non. Les coalitions auxquelles l'OS prend part, entre autres par le poids du nombre, assureraient selon ses représentants un potentiel de réussite plus grand. L'identité de classe de l'OS permet d'accroître le nombre de ses alliés et d'améliorer les perspectives d'efficacité des coalitions auxquelles l'OS prend part. De plus, par ses multiples relations, l'OS a accès à des appuis, des ressources et de l'expertise qui lui permettent d'avancer vers ses objectifs révolutionnaires, les changements sociaux et politiques souhaités et de pousser pour l'amélioration des conditions de travail de ses membres. Selon nos résultats, l'identité de classe d'ordre sociétal se trouve donc au cœur de la participation de l'OS aux coalitions hétérogènes.

7.2 CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE (VI-2) ET LE RENOUVEAU DE L'ACTION COLLECTIVE

Hyman (2002) définit la *capacité organisationnelle* comme étant la capacité des dirigeants syndicaux à anticiper et à agir au-devant des changements contextuels. Pour ce faire, les dirigeants doivent avoir la capacité de faire converger les intérêts de leurs membres autour d'un même objectif par la création d'une identité collective commune (Hyman, 2002). Hyman (2002) mesure la capacité organisationnelle par l'efficacité des stratégies utilisées : ce qui

correspond au lien entre les actions prises par l'organisation syndicale et l'atteinte des objectifs visés par ces actions. De son côté, Ganz (2000) préfère l'appellation *capacité stratégique*, qu'il définit par la capacité des dirigeants syndicaux à utiliser leurs connaissances, leurs expériences antérieures et les ressources de pouvoir de l'organisation pour accéder aux informations pertinentes qui leur permettront d'identifier les opportunités d'action qui se présentent à eux. Lévesque et Murray (2010) réfèrent plutôt aux *ressources de pouvoir* afin d'expliquer la capacité d'une organisation syndicale à entrevoir les possibilités d'action environnantes. En effet, pour arriver à mettre en place des stratégies de renouveau syndical, il s'avère nécessaire pour les organisations syndicales de disposer de suffisamment de ressources de pouvoir et d'être en mesure de les mobiliser adéquatement.

En nous inspirant des écrits recensés, nous avons retenu l'appellation de *Capacité organisationnelle* (VI-2). Cette dimension s'opérationnalise par les sous-dimensions *Leadership* et *Solidarité interne*.

Le *leadership* renvoie à la capacité des dirigeants syndicaux à agir à titre 1) d'agents de liaison, 2) capables de cadrer, 3) d'intermédiaire 4) et d'articuler autrement l'action collective :

- 1) Les agents de liaison sont des dirigeants syndicaux qui ont la capacité de créer des liens et d'entrer en relation avec des organisations, syndicales ou non, dans le but d'amener ces organisations à coopérer entre elles (Nissen, 2004) ;
- 2) Le cadrage se rapporte à une aptitude stratégique qui représente la capacité d'un syndicat à constituer un agenda proactif en fonction de la position qu'il perçoit occuper dans son environnement (Lévesque et Murray, 2010) ;
- 3) L'intermédiation renvoie à l'aptitude qui représente la capacité d'un syndicat à faire converger des intérêts divergents, afin de susciter la coopération entre différentes organisations (Lévesque et Murray, 2010) ;

- 4) L'articulation renvoie à l'aptitude qui représente la capacité d'un syndicat à articuler et à coordonner ses actions dans le temps dans des endroits variés, et ce, à plusieurs niveaux (ex. : local, national, international) (Lévesque et Murray, 2010).

Ce serait ces aptitudes (Lévesque et Murray, 2003, 2010) qui permettraient aux dirigeants d'élaborer des stratégies novatrices, comme les coalitions hétérogènes, de « vendre » ces idées à leurs membres et de les impliquer dans la démarche, tout en arrivant à développer un réseau varié d'alliés à tous les niveaux (local, national ou international) (Dufour et Hege, 2010; Ganz, 2000). Aux fins de notre recherche, le *leadership* se décline en deux sous-dimensions : 1) *par rapport à l'OS étudiée*, soit à l'intérieur de l'OS ; 2) et *par rapport à d'autres organisations et d'autres acteurs* qui sont extérieurs à l'OS. En effet, 1) *par rapport à l'OS* nous avons observé le *leadership* exercé par l'OS auprès des organisations qui composent sa structure et de ses membres. Ensuite, 2) *par rapport à d'autres organisations et d'autres acteurs*, nous avons observé le *leadership* exercé par l'OS auprès d'organisations et d'acteurs en dehors de sa structure.

Lévesque et Murray (2010) définissent la *solidarité interne*, par le degré de cohésion à l'intérieur d'une organisation syndicale et le niveau d'assentiment des membres vis-à-vis de l'organisation. L'organisation de la vie syndicale serait un élément fondamental dans la construction de la cohésion interne (Pocock, 2000). L'application d'un processus démocratique qui offre à tous les travailleurs l'opportunité d'avoir accès aux postes de représentation et de se faire entendre permettrait la redéfinition continue des positions syndicales et d'assurer la légitimité de ces décisions auprès de la base (Lévesque et Murray, 2003). Ainsi, la répartition du pouvoir au sein d'une organisation syndicale permettrait d'accroître la solidarité interne et le pouvoir d'une organisation syndicale (Peetz et Pocock, 2009). Dans cette optique, nous avons retenu les sous-dimensions *fonctionnement démocratique* et *cohésion interne* pour définir la dimension *solidarité interne*.

7.2.1 Leadership : par rapport à l'OS

Tout d'abord, lors de la période de la dictature de Marcos (1972-1986), les principaux leaders de l'OS ont été arrêtés (*Black Friday* de 1983). C'est ainsi que certains dirigeants syndicaux actuels ont quitté leur milieu de travail pour participer à la reconstruction de l'OS et lancer des actions de mobilisation. En effet, cette période a été marquée par la privatisation des services publics, l'instauration des ZES, la dégradation des conditions de travail, l'instauration du *Code du travail* de 1974, l'interdiction de la grève et la répression du mouvement syndical dans son entier. Les dirigeants ayant vécu cette période ont été exposés à un contexte de répression où il était impossible de compter ni sur l'appui du gouvernement, ni sur celui des institutions étatiques pour assurer la défense des droits des travailleurs. Ce contexte a forcé les dirigeants de l'OS à refonder les stratégies de syndicalisation et à sortir des cadres d'actions traditionnels au mouvement syndical. Par exemple, les dirigeants rencontrés ont fait ressortir que le contexte répressif de la dictature leur a permis de développer des stratégies de syndicalisation clandestines pour s'adapter à cet environnement et réussir à poursuivre leurs activités syndicales :

Nous avons été sous la loi martiale et nous avons appris beaucoup en termes d'organisation syndicale. Alors, nous faisons l'organisation de syndicats de façon clandestine. Clandestinement, non pas parce que nous sommes toujours sous la loi martiale, mais parce que nous croyons qu'aucun management ou capitaliste n'accepteraient la constitution d'un syndicat. Dans le cas des zones économiques spéciales (ZES), des syndicats jaunes ont tenté de s'implanter et ils ont été facilement démolis. Ainsi, nous voyons à ce que ça se fasse clandestinement, en débutant au niveau des contacts et par la construction d'un petit groupe pour ensuite grossir ce groupe en invitant progressivement d'autres membres intéressés à rejoindre le syndicat. En termes de construction d'alliances, c'est à partir de ces syndicats que nous rejoignons d'autres groupes pour construire des relations interorganisationnelles (Entrevue 1, intervenant A)¹⁶¹.

¹⁶¹ *We have been under martial law and we learned a lot of lessons in terms of organising under martial law. And so we do our organising, for example, of unions in a very clandestine way. Clandestine manner, not because we're still under martial law, but because we believe that there's no management or no capitalist that would agree to anyone building a union, even in the case of export processing zones, yellow unions tried to build one, they're easily demolished. So we see to it that at that very early stage, we keep it under clandestinely, starting with the contact level and then building a small core, and then making the core bigger by inviting other interested and progressive members to be in the union. And so in terms of building alliances, it's from these existing unions that we reach out to other groups to build interrelationships. (Entrevue 1, intervenant A)*

En lien avec Ganz (2000), la capacité des dirigeants de l'OS à apprendre de leurs expériences vécues et à utiliser leurs connaissances est à la source de la création de nouvelles stratégies. Par exemple, en réponse au contexte de répression qui existe aux Philippines, comme en fait foi la stratégie de syndicalisation clandestine *Social Investigation and Class Analysis* (SIAC), les dirigeants de l'OS ont su utiliser leurs expériences passées et leurs connaissances acquises lors de la dictature pour établir cette nouvelle stratégie de syndicalisation.

Selon les dirigeants l'OS, c'est à la suite des mobilisations et de la chute du président Marcos que l'organisation a connu son sommet en termes d'influence et d'effectifs. Pour exemple, à la fin des années 1980, l'OS a tenté d'étendre un mouvement de grève générale à tous les milieux de travail pour ainsi renverser le gouvernement et mettre en place une révolution socialiste. Toutefois, suite à ces grèves, plusieurs entreprises furent fermées et la tangente radicale de l'OS semait des craintes auprès d'une partie de la population qu'elle visait à défendre. Un représentant de l'OS au niveau national croit d'ailleurs que cette stratégie était une erreur, car la mobilisation des bases syndicales n'était pas consolidée et que les travailleurs n'étaient pas prêts à mettre de l'avant ou à appuyer une révolution radicale :

Après 1986 [l'OS] a atteint son apogée en 1989. Toutefois, à ce moment il y avait un problème avec la gauche aux Philippines. La gauche croyait que nous [la gauche] étions suffisamment forts et que, sous l'inspiration de ce qui se passait au Nicaragua et dans d'autres pays de l'Amérique latine à ce moment, la situation nous mènerait vers la victoire. Il y a alors eu insurrection, les gens poussaient pour une insurrection afin de renverser Aquino en croyant que la révolution pouvait l'emporter. Le problème est que leur perception était fausse. La gauche n'était pas très forte à ce moment et il était faux de penser que la situation à ce moment était propice à la révolution. En fait, le mouvement syndical comptait plusieurs syndicats, mais plusieurs d'entre eux n'étaient pas consolidés. Ils [les syndicats locaux et leurs membres] ne comprenaient pas le fondement de cette insurrection, la pensée générale était qu'ils voudraient tenir une grève pour répondre à leurs demandes économiques et non pas parce qu'ils désiraient des changements sociaux (Entrevue 3, intervenant A)¹⁶².

¹⁶² After 1986 I don't know if you're already familiar with this. The KMU reached its peak strength until about 1989. But there was a problem with the left in the Philippines at the time. I don't know if you're already familiar with this. The leftists thought that we're already strong enough and the situation is right for a victory, inspired by what happened in Nicaragua and other Latin American countries at that time. So there was insurrectionism. People were pushing for insurrection to topple Aquino thinking that... well the revolution can win. The problem there was that... their assumptions weren't true. It is not true that the left at that time was very strong. It is not true at that time that the situation was right. In fact, in the trade union movement there were

Suite à ces événements, les leaders syndicaux de l'ensemble de la structure de l'OS ont tenu un processus d'auto-évaluation au cours duquel ils ont critiqué et rétroagi sur les actions et les positions prises par le passé, afin de soutirer au maximum d'apprentissages de ces expériences. C'est par ce processus qu'ils auraient identifié leurs erreurs et rectifié leur position afin de ne plus les répéter.

Aux dires des dirigeants interviewés, cette remise en question leur a permis d'accroître leur niveau d'expérience et de renforcer leur capacité à mettre en place des actions au bon moment. D'où l'importance accordée par l'OS à consolider ses bases militantes avant de mettre une stratégie d'action en place. Par exemple, aujourd'hui cette expérience se fait ressentir dans la planification stratégique d'un renouvellement de convention collective, au cours duquel les leaders de tous les niveaux de l'OS évaluent le leadership chez les membres visés et s'assurent de la consolidation de ceux-ci autour d'objectifs communs. Au final, cette capacité de rétroaction amènerait, selon les dirigeants sondés, une amélioration constante des actions déployées et la capacité de l'OS à s'ajuster aux changements contextuels et aux enjeux auxquels elle est exposée. Ainsi, cette capacité de rétroaction nous permet de valider les écrits de Ganz (2000), qui avancent que les expériences et les connaissances passées doivent mener les dirigeants à reconnaître le moment opportun pour déployer des stratégies. Ces expériences et ces connaissances cultivent et actualisent chez les représentants de l'OS leur compréhension du contexte social dans lequel l'OS évolue et une connaissance accrue des milieux de travail aux Philippines.

Ensuite, ce bagage d'expériences, de connaissances, couplé à cette capacité d'analyse et de rétroaction se traduit dans la compréhension de l'environnement dans lequel l'OS évolue. Cette compréhension lui permettrait de mettre sur pied des stratégies jugées efficaces et d'identifier les opportunités d'action s'offrant à elle. Par exemple, la stratégie de *Social Investigation and Class Analysis* (SICA) permet à l'OS de mieux connaître les travailleurs et les patrons, ce qui l'amène à intégrer de nouveaux milieux de travail, mais aussi à déployer

many unions, but not all of them are consolidated. They don't understand what this insurrection is all about. They don't understand... The general thinking then was... I don't know if you're familiar with the term economism, it was like they would hold a strike because of the basic economic demands, not yet because they want social change (Entrevue 3, intervenant A).

des stratégies d'actions plus adaptées à ces milieux visés par un processus de syndicalisation. Rappelons-le, pour Dixon et Martin (2012), les caractéristiques d'une entreprise peuvent effectivement affecter l'efficacité de certaines stratégies, comme les coalitions.

Selon les dires des représentants de l'OS, il est impossible de compter sur le gouvernement et ses institutions pour assurer la défense des travailleurs. Encore aujourd'hui, la répression de l'action syndicale reste forte¹⁶³. L'OS a été en mesure d'identifier des opportunités, comme les coalitions, pour renforcer son pouvoir d'intervention dans les milieux de travail et dans la société, tout en se protégeant de la répression perpétuée par l'État ou les employeurs. L'OS arrive à modifier la cible de ses actions en fonction de ses objectifs. Par exemple, dans le cadre de la formation d'une coalition, l'OS s'assure de modifier la cible de ses actions en fonction des organisations qu'elle voudra y inclure. Pour arriver à collaborer avec des syndicats *jaunes*, l'OS évite de cibler directement le gouvernement dans ses actions pour atteindre les objectifs visés. Ces résultats montrent la capacité de l'OS à modifier les cibles de ses actions, selon les opportunités de coalition qui s'offrent à elle, validant ainsi les enseignements de Ganz (2000).

En réponse au contexte de répression et à l'incapacité des institutions gouvernementales à assurer le respect des lois et des droits des travailleurs, l'OS agit au-delà des mécanismes de représentation conventionnels en basant son action collective sur le militantisme, l'action directe et l'utilisation de stratégies novatrices (ex. : coalition hétérogène). Elle arrive alors à mettre de l'avant son agenda révolutionnaire, malgré les embûches auxquelles elle est confrontée.

Si l'on fait la boucle avec notre première dimension d'analyse, l'*identité*, à l'instar de Lévesque et Murray (2010), la capacité de cadrage des dirigeants de l'OS qui leur permet de se définir eux-mêmes et leur environnement et d'avancer un agenda proactif, est en lien avec l'identité de l'OS. La capacité de l'OS à se positionner dans son environnement provient entre autres de sa capacité à reconnaître sa communauté d'intérêts et ses alliés ainsi que ses opposants. Ainsi, un tel cadrage construit à partir de l'identité de classe d'ordre sociétal,

¹⁶³ Pour plus de détails sur la répression et la violence envers les militants syndicaux des Philippines, vous référer au chapitre 5.

renforce la capacité de l'OS à reconnaître des opportunités d'agir de manière coalisée avec des organisations syndicales et non syndicales, validant ainsi les écrits de Lévesque et Murray (2010). Cet exemple, confirme encore une fois la relation de renforcement mutuel qu'entretiennent les dimensions *identité* (VI-1) et *capacité organisationnelle* (VI-2).

Plus encore, les dirigeants syndicaux sondés semblent disposer aussi d'une capacité d'articulation pour mobiliser leurs membres et coordonner des actions à tous les niveaux (local, national ou international). L'utilisation des stratégies d'organisations dans l'ensemble de la structure et la coordination de campagne de propagande internationale auprès d'un syndicat local affilié en sont des exemples. Nous élaborerons plus en profondeur sur cette capacité d'articulation de l'OS ultérieurement.

7.2.2 Leadership : par rapport à d'autres organisations ou acteurs

Pour arriver à s'allier avec des organisations, qu'elles soient syndicales ou non, l'OS doit être en mesure d'exercer un leadership vis-à-vis de ses alliés potentiels. Or, les dirigeants sondés arrivent à agir à titre d'agents de liaison par leur capacité à entrer en contact et à créer des liens avec des organisations pour déboucher sur des coopérations. Nos résultats appuient donc les écrits de Nissen (2004) et de Dufour-Poirier et Hennebert (2015) qui avancent que le rôle de ces agents de liaison est primordial dans la formation et la coordination de l'action collective sous forme de coalitions. L'OS réussit à le faire en participant et en mettant sur pied des relations aux niveaux local, national et international. Plusieurs de ces alliances sont même créées à l'initiative de l'OS. L'aptitude d'intermédiation donne la capacité aux leaders de faire converger des intérêts divergents entre des organisations hétérogènes. C'est de cette façon que les parties arrivent à collaborer entre elles. La forme de ces collaborations varie selon l'agenda et les objectifs recherchés par l'OS. Par exemple, elle participe à une coalition de classe hétérogène (C1) dans laquelle l'objectif révolutionnaire est le point de ralliement central de la coopération entre les organisations : les participants y partagent une identité, des idées et des principes similaires. Nous avons fait précédemment mention que l'OS s'est donné pour mission de faire avancer le mouvement progressiste du pays. Elle occupe ainsi un rôle central

dans le fonctionnement de cette coalition : la présence de représentants de l'OS sur le conseil national de cette alliance explique en partie son influence au sein de cette alliance. D'autre part, la capacité d'intermédiation de l'OS est aussi mise en lumière par la création de coalitions comme la C2 incluant des opposants à l'usage de l'OSJ. Malgré des idées et des principes totalement opposés à ceux de l'OS, l'OS réussit à rallier des syndicats *jaunes* autour de revendications qu'elle met régulièrement de l'avant. Cette capacité à hiérarchiser les intérêts divergents et à faire converger des identités opposées permet de s'arrimer autour de revendications communes et de favoriser des alliances même en présence d'alliés non traditionnels. Ces exemples confirment les écrits de Lévesque et Murray voulant qu'une capacité d'intermédiation des dirigeants soit nécessaire pour arrimer des intérêts parfois divergents et arriver à construire des coalitions.

Nous l'avons vu dans le chapitre précédent, les dirigeants de l'OS comprennent l'importance qu'ont les alliances pour assurer l'obtention de ressources supplémentaires leur permettant d'améliorer la capacité de l'OS à défendre les intérêts de ses membres. Toutefois, cette implication auprès d'organisations non syndicales et l'élargissement de ses revendications permettent à l'OS de rejoindre l'ensemble de la classe dominée et les groupes de travailleurs qui n'ont pas accès à la représentation syndicale. L'identité serait un concept relationnel et se construirait dans les échanges entre les individus ou les groupes (Yerochewski, 2010). Ainsi, en entretenant des relations et des liens avec des organisations non syndicales, les membres de l'OS pourraient se reconnaître plus facilement auprès d'alliés non syndicaux. À rebours, selon les dirigeants de l'OS, ces liens en dehors de la structure syndicale renforcent l'identité de classe de l'OS, ce qui permet en amont, l'accès à de nouvelles opportunités d'action, à des ressources et des informations supplémentaires : ces relations auraient pour effet d'accroître sa capacité organisationnelle.

7.2.3 Solidarité interne : fonctionnement démocratique

Pour assurer le contrôle du pouvoir par ses bases, l'instance décisionnelle la plus élevée de l'OS, le congrès national, inclut des délégués provenant de toutes les organisations, associations et alliances membres. D'ailleurs, la plupart des postes de représentation seraient accessibles à tous les membres de l'OS, sans qu'ils aient occupé au préalable une position dans l'organisation. De plus, le programme d'éducation de l'OS vise, entre autres, à former la relève syndicale. Cette instance représentative de tous les secteurs de l'OS, à tous les niveaux de sa structure (national, régional, local), est celle qui détermine le programme d'actions et les politiques de l'OS. La constitution de l'OS empêche ainsi que les plus grandes organisations puissent prendre le contrôle de l'organisation. De cette façon, l'OS s'assure que le pouvoir est réparti équitablement au sein de sa structure et que les bases provenant de chacune de ses organisations aient un droit de parole, un pouvoir et une influence interne équivalents les uns par rapport aux autres. Au niveau local, c'est l'assemblée générale qui est l'instance décisionnelle souveraine et qui mandate les positions et les actions entreprises par les exécutifs locaux. À titre d'exemple, les priorités et les demandes syndicales proviennent d'un processus de consultation des membres : toute entente doit être ratifiée par l'assemblée générale. La souveraineté des bases est aussi perceptible dans la mesure où les syndicats locaux détiennent tous les pouvoirs quant aux relations du travail, aux stratégies et aux projets qu'ils comptent mener dans leur milieu de travail respectif. Le rôle de l'OS est d'appuyer et de fournir les ressources nécessaires aux syndicats locaux. Aux dires des dirigeants de l'OS, le fonctionnement démocratique, dirigé de la base vers le haut, assure la légitimité des décisions et des projets entrepris par l'OS. Ces résultats confirment les écrits de Lévesque et Murray (2003), selon lesquels l'application d'un processus permettant la participation à la prise de décision et la possibilité de s'exprimer et d'influencer les projets syndicaux, comme semble le faire l'OS, lui permet d'assurer la légitimité de ses prises de position et de les faire évoluer constamment.

L'OS adopte le principe de « leadership collectif » dans toutes ses instances. L'application de ce principe signifie que les décisions prises, à tous les niveaux de l'OS, proviennent d'un processus de discussions jugé libre et démocratique. Les décisions résultant de ce processus

doivent provenir, autant que possible, d'un consensus. Par l'application de ce principe, l'OS s'assurerait à la fois de donner une voix à tous, mais aussi par la recherche d'un consensus, que les décisions reflètent l'intérêt collectif et qu'elles intègrent les divers points de vue de ses membres. Pour nos répondants, ce processus (apparemment inclusif des opinions de tous) assure la mobilisation de tous et la légitimité des actions entreprises. Cela confirme que, comme l'expose Hyman (2002), pour que les membres d'un syndicat soient mobilisés autour des positions syndicales et qu'ils investissent les instances démocratiques, ces derniers doivent sentir et percevoir qu'ils sont écoutés et qu'ils ont le pouvoir d'influencer l'organisation.

Le fonctionnement, tel que nous l'avons observé et qu'il nous a été décrit, s'appuie sur un principe de pouvoir aux masses, c'est-à-dire que ce sont les bases qui changent les choses et non pas ses dirigeants, d'où la provenance de l'importance accordée à la répartition du pouvoir à l'interne. C'est par l'implication des bases dans son processus décisionnel que l'OS arrive à justifier et à légitimer l'utilisation de stratégies novatrices, comme les coalitions hétérogènes, ce qui nous permet de confirmer les écrits de Peetz et Pocock (2009), qui soulignent que plus le pouvoir est efficacement réparti au sein de la structure syndicale, plus le pouvoir du syndicat et les stratégies de renouveau syndical choisies sont perçus comme étant légitimes par les membres.

7.2.4 Solidarité interne : cohésion interne

Le programme d'éducation complet de l'OS (syndicale, politique, théorique)¹⁶⁴ permettrait de faire surgir une identité forte au sein de ses organisations affiliées et, du coup, de donner les outils nécessaires aux membres afin qu'ils puissent assurer le contrôle des instances démocratiques de l'OS. En effet, à l'amorce d'un processus de syndicalisation, l'éducation politique est à l'avant-plan. Avant même de déposer une requête d'accréditation syndicale, les organisateurs s'assurent que 90 % des travailleurs ont reçu la formation syndicale de base où

¹⁶⁴ Rappelons-le, l'éducation syndicale vise principalement à faire connaître les idées et les principes révolutionnaires de l'OS. Quant à elle, l'éducation politique met l'accent sur le contexte et l'histoire des Philippines et la tradition révolutionnaire existant dans le pays. Finalement, l'éducation théorique expose les travailleurs aux écrits d'auteurs, tels que Karl Marx et Vladimir Lénine, afin de leur faire comprendre leur état de domination.

l'OS expose ses idées et ses principes révolutionnaires. Le conflit entre les intérêts des capitalistes et des travailleurs est mis de l'avant dès les premiers contacts avec les membres potentiels, pour ainsi jeter les bases de la formation d'une identité de classe lors de la création d'un nouveau syndicat. Du côté de l'OS, la formation syndicale de base et les formations subséquentes, la tradition révolutionnaire du pays et l'éducation théorique radicale (ex. : Marx, Lénine) viendraient contribuer à renforcer cette identité de classe sur laquelle les idées et les principes de l'OS reposent. Donc, c'est principalement par l'éducation que l'OS justifie ses idées et ses principes et qu'elle les rend légitimes auprès de ses membres. En créant une identité de classe forte, l'OS peut mettre en place son agenda révolutionnaire et obtenir l'appui de ses membres. De plus, le programme d'éducation complet de l'OS (syndicale, politique, théorique) assure la participation des membres dans les activités et les instances démocratiques de l'OS. Cela rappelle les travaux de Peetz et Alexander (2013) mettant de l'avant l'importance de l'éducation et de la formation pour donner les outils et la confiance nécessaire aux membres afin d'encourager leur participation à la vie syndicale.

L'ensemble des intervenants sondés de l'OS entretenait une forte identité de classe, et ce, à tous les niveaux (local, régional, national). Le partage d'une analyse de la société où les travailleurs seraient sous l'emprise de la domination des capitalistes laisse percevoir l'efficacité des mesures d'éducation destinées à assurer la cohésion de l'identité au sein de l'OS. Dans la lignée des travaux de Greer et Hauptmeier (2012), nos résultats montrent que l'éducation permet de créer ou de transformer l'identité collective d'un groupe. Par la création d'une identité commune et, grâce à cette cohésion identitaire, l'OS se révèle apparemment capable de s'allier à des organisations non syndicales, tout en recevant l'appui de ses bases dans une telle démarche de coalition. Cela confirme les enseignements de Dufour et Hege (2010) qui proposent que c'est en faisant surgir une identité commune qu'une organisation peut mettre son agenda de l'avant et convaincre ses membres de la pertinence de ses actions et obtenir leur appui.

Cette cohésion interne nécessite des aptitudes d'articulation. En effet, pour assurer la cohérence et l'uniformité des programmes au sein de sa structure, des officiers de l'OS sont dédiés à l'application du programme d'éducation. Le département d'éducation, au niveau

national, met sur pied le programme de formation et assiste les affiliés locaux en leur fournissant les ressources nécessaires à son application. La proximité des représentants assurerait aussi la cohésion et l'articulation interorganisationnelle, le partage et l'accessibilité de l'information au sein de l'ensemble de la structure syndicale. De cette façon, les stratégies (ex. : organisation de milieux de travail) seraient enseignées et appliquées dans toute la structure syndicale. À titre d'exemple, les leaders nationaux maintiennent une proximité avec leurs bases en se rendant sur les lieux de travail, en rencontrant les syndicats locaux et en prenant part aux mobilisations. Il en va de même pour les représentants des fédérations nationales ou des chapitres régionaux, qui se rendent disponibles et assurent une proximité avec les travailleurs (ex. : en se rendant sur les lieux de travail ou au domicile des travailleurs). En plus de permettre aux représentants d'être « connectés » avec les besoins des travailleurs et leurs réalités, ces valeurs d'accessibilité et de proximité seraient nécessaires pour assurer la crédibilité et la légitimité des représentants. Dans la culture organisationnelle de l'OS, la proximité des représentants syndicaux est évaluée par leurs pairs par la classification des représentants syndicaux en deux types d'officiers : « mesa » et « massa ». « Mesa » signifie que les représentants sont distants de leurs membres et de leur réalité, ce qui n'est pas apprécié par les membres, alors que « massa » signifie que les représentants sont présents et accessibles auprès des masses (*Entrevue 1, intervenant A*).

Ces relations de proximité sont aussi assurées, par exemple, par la présence des représentants locaux dans les instances décisionnelles et par les rencontres régulières « *All Leaders Meeting* » (ALM) tenues entre les dirigeants des fédérations, des chapitres régionaux et les dirigeants des syndicats locaux d'une même région. Outre ces instances, la présence de délégués syndicaux directement sur les lieux de travail des syndicats affiliés à l'OS semble aussi favoriser la cohésion interne de l'organisation (Lévesque et Murray, 2003, 2010).

L'utilisation de divers moyens de communication, allant des journaux syndicaux, aux médias sociaux ou aux rencontres de gré à gré, semble permettre à l'OS de rejoindre l'ensemble de ses membres, que ceux-ci disposent ou non des nouvelles technologiques. Toutefois, les rencontres seraient une stratégie importante en matière de communication et de diffusion des informations au vu du contexte de répression qui existe aux Philippines. Le fait que des

leaders syndicaux puissent parfois passer quelques jours chez un travailleur assurerait la proximité des représentants auprès des travailleurs et pourrait contribuer à convaincre ces derniers de la pertinence de l'action syndicale. Il permettrait aussi d'accroître le niveau de confiance et d'assentiment des membres vis-à-vis de l'OS. Aux dires des représentants de l'OS et des membres de l'OS rencontrés, malgré les obstacles (ex. : absence de technologie, répression, etc.) à la cohésion interne auxquels l'OS fait face, l'OS arrive à maintenir une cohésion au sein de son groupe et à mobiliser ses bases autour de ses idées et de ses principes. Ainsi, nous confirmons les écrits de Lévesque et Murray (2010) et nous concluons que la solidarité interne se traduit par la cohésion interne et par l'assentiment ses membres vis-à-vis l'OS. Du coup, en lien avec les travaux de Dufour-Poirier et Hennebert (2015), nous pouvons affirmer que la capacité de l'OS à inclure ses membres dans les stratégies de coalitions hétérogènes provient de la cohésion au sein de l'OS et de la solidarité dans le groupe.

7.3 LA CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE : UNE DIMENSION INFLUENTE DANS LE CHOIX DE SE COALISER

À la vue de nos résultats, nous concluons que la capacité organisationnelle occupe un rôle important dans le choix de l'OS de se coaliser et nous validons notre proposition de travail 2 (PT2) à savoir que :

PT 2 : Une capacité organisationnelle forte influence favorablement le choix de l'OS de se coaliser.

En bref, l'OS démontre du leadership en disposant d'un répertoire d'expériences et de connaissances et d'une capacité de rétroaction qui lui permet d'analyser et de comprendre le contexte dans lequel elle évolue. Cette capacité analytique se traduit par la mise en place de stratégies novatrices, comme les coalitions hétérogènes, qui vont au-delà des mécanismes de représentation traditionnels. L'OS arrive à élaborer des projets novateurs, à les appliquer à l'ensemble de sa structure et à impliquer ses membres dans ses projets.

La capacité d'agir à titre d'agent de liaison et d'intermédiation assure, pour sa part, un leadership par rapport à d'autres organisations ou acteurs externes à l'OS. Les dirigeants sondés paraissent capables d'entrer en contact avec des organisations non syndicales et d'établir des relations de coopération avec eux, alors que les aptitudes d'intermédiation assurent une bonne coordination des échanges entre les différentes organisations à partir d'intérêts divergents. L'OS est alors en mesure d'entretenir des relations et des échanges avec des organisations externes sur une longue période, comme c'est le cas pour la coalition de classe (C1), sur laquelle nous reviendrons ultérieurement.

Ensuite, la solidarité interne, qui s'appuie sur le fonctionnement démocratique et la cohésion interne, vient consolider la capacité organisationnelle de l'OS. Le fonctionnement démocratique, la répartition du pouvoir dans la structure syndicale et la capacité à intégrer les points de vue variés rendent légitimes les positions et les actions de l'OS auprès de sa base militante, du moins, selon les témoignages recueillis. Par l'implication de ses membres dans le processus décisionnel, l'OS parvient à mobiliser ses membres autour des actions qu'elle entreprend.

Finalement, la cohésion interne à tous les niveaux (local, régional, national), assurée par l'éducation des membres, la capacité d'articulation de l'OS et la transmission des informations, concerte l'ensemble de la structure autour d'idées et de principes similaires et convergents. Cette cohésion permet aussi de rallier le groupe autour d'objectifs révolutionnaires et de légitimer les actions syndicales, telles que les coalitions hétérogènes.

Au final, nous concluons que la capacité organisationnelle de l'OS s'avère une dimension de premier plan dans son choix de se coaliser. En lien avec Dufour et al. (2010), nos résultats montrent que la capacité organisationnelle de l'OS lui donne les ressources nécessaires pour sortir du cadre d'intervention syndicale traditionnel et de le renouveler par l'utilisation de stratégies novatrices, à l'exemple des coalitions hétérogènes.

7.4 CHOIX DE L'OS DE SE COALISER (VD)

Plusieurs acteurs (ex. : syndicats, mouvements sociaux, partis politiques, etc.) peuvent avoir recours aux coalitions afin de répondre à différents objectifs (Levi et Murphy, 2006). En ce sens, la forme que prendront les coalitions serait variée en fonction des objectifs recherchés par l'organisation qui y a recours (Frege et Kelly, 2004; Tarrow, 2005). Il ressort toutefois de la littérature (Buttigieg et al., 2009; Tattersall, 2010) que les coalitions desserviraient deux finalités distinctes soit : 1) les transformations au plan intraorganisationnel, axées sur le changement à l'interne ; 2) et celles de portée extraorganisationnelle, axées sur le changement politique. Toutefois, Frege et al. (2004) avancent que la capacité d'une organisation syndicale à se transformer par la voie des coalitions, tant sur le plan intraorganisationnel que sur le plan extraorganisationnel, dépendrait du type de coalition dans laquelle celle-ci s'engage.

C'est à partir de ces deux finalités que Tattersall (2010) élabore une typologie des mesures de succès d'une coalition : 1) l'accroissement de la capacité organisationnelle ; et 2) le changement social généré. L'accroissement de la capacité organisationnelle survient lorsqu'une coalition engendre la création de relations durables et lorsque la capacité interne (ex. : politisation des membres, capacité à tenir des actions, etc.) s'en trouve améliorée. Pour sa part, le changement social s'observe lorsque la coalition permet de dégager un gain externe spécifique (ex. : influencer une décision politique) ou par la capacité de la coalition à influencer le climat politique et les luttes sociales à venir.

Dans ce mémoire, nous avons voulu sonder si la recherche d'objectifs de transformation 1) au plan intraorganisationnel, axés sur le changement à l'interne 2) et ceux de portée extraorganisationnelle, axés sur le changement politique, influençaient le choix de l'OS de se coaliser. Pour ce faire, nous nous sommes inspirés des travaux de Tattersall (2010) et de Frege et al. (2004) pour définir les objectifs de transformation 1) au plan intraorganisationnel 2) et au plan extraorganisationnel. Rappelons-le, nous définissons les objectifs de 1) transformations intraorganisationnelles comme étant ceux visant à accroître la capacité organisationnelle de l'OS par : l'obtention de ressources supplémentaires ; la politisation et l'accroissement de la mobilisation des membres dans les activités de l'OS ; et l'accroissement de la capacité

d'action de l'OS, et ce, dans l'objectif de répondre à des objectifs liés au marché du travail et aux conditions des travailleurs. Pour leur part, nous définissons 2) les objectifs de transformations extraorganisationnelles comme ceux visant à mettre de l'avant des changements aux niveaux politique et social (ex. : revendiquer la gratuité scolaire).

7.4.1 Une coalition de classe (C1)

Tout d'abord, l'OS est partie prenante de la C1 composée de 15 organisations syndicales et non syndicales (ex. : association étudiante, mouvement de femmes, etc.). Ces organisations sont réunies au sein d'une même alliance. La représentante rencontrée spécifie que cette coalition est basée sur une structure indépendante afin d'assurer son fonctionnement et de remplir son rôle principal, soit la coordination du travail de chacun des groupes qui la composent :

[La C1] n'est pas une organisation de masse, mais une organisation parapluie qui est le porte-parole de tous ses membres et qui les réunit autour d'enjeux chauds. (Entrevue 11, intervenant A)¹⁶⁵

L'objectif recherché par l'OS dans cette coalition vise à augmenter le rapport de force de la masse populaire contre ses opposants pour ainsi obtenir des transformations politiques et sociales immédiates et, au final, arriver au renversement du système capitaliste par une révolution radicale. Cet objectif révolutionnaire de l'OS est partagé par l'ensemble des organisations composant la coalition C1. En effet, l'alliance de ces groupes est basée sur le partage d'idées et de principes révolutionnaires. Ce front se veut, axé sur la justice et la démocratie, défend une vision antifasciste, antiféodale, anti-impérialiste et anticapitaliste. La coalition C1 définit la démocratie d'un système par un État qui travaille et agit en fonction des intérêts de la majorité (entrevue 11, intervenant A).

L'OS entretient des relations égalitaires au sein de ce réseau progressiste. Elle perçoit la nécessité de chacune des organisations impliquées, non seulement pour arriver à faire la

¹⁶⁵ *[La C1] is not a mass organisation. It's an umbrella. It's just an umbrella. It speaks for everybody if needed or unites everybody for certain burning issues (Entrevue 11, intervenant A).*

révolution, mais aussi pour assurer une meilleure défense des intérêts de la classe dominée. L'OS profite également de ces alliances pour atteindre ses propres objectifs liés aux enjeux du travail (ex. : négociation collective). D'où des transformations intraorganisationnelles qui peuvent être générées, bien que l'objectif premier de la coalition soit l'obtention de transformations sociétales. Un élu d'un syndicat local précise que les organisations prenant part à la coalition se partagent toutes sortes de ressources (ex. : financières, matérielles, nourriture, humaines, accès à différents réseaux, etc.), ce qui serait profitable à l'OS :

Ces organisations [organisations membres de la coalition] ont aussi soutenu les grévistes en leur offrant un soutien financier, de la nourriture et leur implication dans le travail de persuasion [ces organisations alliées sensibilisaient la population pour qu'elle comprenne l'enjeu et tentaient de la convaincre du bien-fondé des revendications des travailleurs pour qu'elle offre ensuite son appui aux grévistes]. Une équipe de persuasion mobile s'est occupée de diffuser des messages et des explications sur le conflit à l'aide d'un système de son installé sur un jeepney¹⁶⁶ ou un camion (Entrevue 4, intervenant B)¹⁶⁷.

De plus, les leaders des syndicats locaux affiliés à l'OS reconnaissent que le travail d'information effectué par leurs alliés auprès de la population serait essentiel, car une fois informée sur le sujet, celle-ci offrirait un appui important à la lutte des travailleurs en grève :

La communauté apprécie lorsque nous [syndicat et ses alliés], la tenons informée et que nous lui transmettons des explications concernant le conflit. De plus, une fois informée, la communauté nous offre son soutien. Quand nous avons expliqué la situation des travailleurs de [entreprise où se trouve un syndicat local affilié à l'OS], la population a saisi la nature de nos revendications et elle nous a immédiatement soutenus, même les enfants savaient pourquoi nous nous battions (Entrevue 4, intervenant A)¹⁶⁸.

¹⁶⁶ Les jeepneys sont des moyens de transports collectifs très populaires aux Philippines.

¹⁶⁷ *These organisations also helped the striking workers through financial support, food. And then propaganda work. They are the ones who explained... They have mobile propaganda team. It's like jeepney or truck, sound system (Entrevue 4, intervenant B).*

¹⁶⁸ *When they are informed, the community... they appreciate what we are explaining to them. And they support us. When we are explaining the situation of the workers in [entreprise où se trouve un syndicat local affilié à l'OS], they get our point and immediately the community supports us. And also even the little ones they know what we are fighting for (Entrevue 4, intervenant A).*

Selon les répondants, en prenant part directement au travail d'information, les alliés de l'OS contribuent directement à augmenter la capacité d'action de l'OS et de ses syndicats locaux affiliés, ce qui ne serait pas possible sans ces alliances. Outre le travail d'information, l'OS profite aussi du fait que ses alliés mobilisent même ses membres pour qu'ils se joignent aux lignes de piquetage tenues par les travailleurs. Un élu local qualifie le rôle joué par les organisations alliées de majeur, lors d'une récente lutte menée dans son entreprise :

Les membres de ces organisations locales [alliées] ont joué un rôle majeur dans la surveillance des portes d'entrée. Lorsque les travailleurs sont entrés en grève, la compagnie a engagé des travailleurs temporairement pour qu'ils fassent le travail des grévistes. Ces organisations ont eu pour rôle d'expliquer à ces nouveaux travailleurs pourquoi ils ne devraient pas intégrer les locaux de l'entreprise et travailler dans ces conditions et qu'ils devraient plutôt appuyer les grévistes (Entrevue 4, intervenant A)¹⁶⁹.

Les élus au niveau national mettent aussi de l'avant l'importance pour l'OS du soutien de ses alliés lors de ses luttes syndicales :

Définitivement, nous obtenons un soutien immédiat. Lorsque nous tenons une grève, une campagne, nous pouvons compter sur eux [alliés non syndicaux] et nous avons vraiment besoin de ce soutien (Entrevue 3, intervenant A)¹⁷⁰.

Aux dires des répondants, cette relation d'entraide mutuelle s'avèrerait bénéfique pour chacune des organisations, dont l'OS. En effet, l'OS mobilise ses membres et ses ressources pour appuyer des luttes spécifiques à ses alliés (ex. : empêcher le démantèlement des habitations des pauvres urbains). D'ailleurs, l'OS assure une implication constante dans la coalition C1 par la présence d'un des dirigeants de l'OS au conseil national.

Au final, la C1 permet à l'OS d'atteindre des objectifs axés sur l'obtention de changements politiques et sociaux (transformations extraorganisationnelles). Toutefois, la solidarité et le

¹⁶⁹ *The members of these local organisations played a major role in securing the gates. Since the workers are on strike, the company temporarily hired another worker to do their jobs, and the role these organisations played is to explain to these new temporary workers that they should not work, they should not enter the company premises and support the striking workers (Entrevue 4, intervenant A).*

¹⁷⁰ *Automatic support definitely. When we have strikes, when we have campaigns, everything, we can rely on them for support. And we really need that (Entrevue 3, intervenant A).*

partage de ressources avec les organisations membres de la C1 assurent aussi à l'OS des transformations intraorganisationnelles par l'accroissement de sa capacité organisationnelle.

7.4.2 Une coalition syndicale stratégique (C2)

Au-delà de ses relations avec ses alliés appartenant à la même classe sociale, l'OS n'hésite pas à se concerter avec des opposants dans la mesure où ces alliances peuvent être bénéfiques à l'avancement des conditions des travailleurs. À titre d'exemple, l'OS a mis sur pied une coalition intersyndicale (C2) qui prône l'implantation d'un niveau de salaire minimum national et qui s'oppose à la précarisation du travail par l'octroi de contrats de travail à durée déterminée. La C2, qui est construite autour d'enjeux communs, inclut des syndicats *jaunes*. Un dirigeant de l'OS spécifie que c'est en ciblant des revendications spécifiques aux intérêts des travailleurs qu'ils arrivent à impliquer des organisations qui, autrement, n'oseraient pas prendre position sur des enjeux plus larges (ex. : destitution du président Aquino).

Un syndicat jaune ne prendrait pas position, et ce, particulièrement sur des enjeux controversés. Par exemple, il ne prendrait pas position contre le gouvernement. Il se positionne toujours en faveur du gouvernement et du département du Travail. [...] Nous avons organisé une coalition large incluant des syndicats authentiques et des syndicats jaunes sur deux enjeux particuliers : l'augmentation des salaires et le travail contractuel. C'est sur des enjeux spécifiques que l'on peut les [syndicats jaunes] convaincre de participer. Par contre, ils refuseront de participer si nous tentons de les impliquer dans des enjeux contre la présence de base militaire américaine ou contre le gouvernement Aquino (Entrevue 1, intervenant A)¹⁷¹.

Pour l'OS la participation de syndicats *jaunes* permet certainement de grossir les rangs de la coalition, mais aussi d'obtenir un poids supplémentaire sur l'échiquier politique et de légitimer ses revendications avancées auprès du gouvernement par le biais de campagnes de revendication. De plus, ces alliances permettent à l'OS d'avoir un accès direct aux membres

¹⁷¹ *A yellow union would not take position, especially in controversial issues. For example against the government, no they would not do that. And they're always take the position, being friendly with government and the Department of Labour. [...] We have organised broad group of genuine and yellow unions on 2 particular issues: wage increase and against contractualisation. So it's on those particular issues, when you can win them over. But you just like try to bring in issues like the anti-US bases, anti-Aquino and they would not agree to this. (Entrevue 1, intervenant 1)*

des syndicats opposants. Ainsi, l'OS peut exposer ses idées et ses principes révolutionnaires aux travailleurs de ces syndicats, dans l'objectif qu'ils puissent adopter ultérieurement ces positions. C'est pourquoi les élus nationaux sont conscients de l'importance d'accéder aux bases de ces organisations et qu'ils cherchent à impliquer les syndicats *jaunes* dans « certains » de leurs projets (ex. : l'implantation d'un niveau de salaire minimum national) :

*Les hauts dirigeants [syndicats jaunes] sont totalement corrompus. Nous le savons, mais nous croyons que leurs membres sont aussi leurs victimes. Alors, nous tentons de les infiltrer*¹⁷² (Entrevue 2, intervenant A)¹⁷³.

Ces alliances, basées sur des enjeux ponctuels, seraient néanmoins fragiles. Un dirigeant de l'OS nous a fait remarquer que par le passé, des syndicats *jaunes* se seraient désengagés de certaines alliances au vu des questionnements émis par certains politiciens sur les revendications avancées par l'alliance. Les enjeux auxquels les travailleurs font face ne suffiraient donc pas à ces syndicats *jaunes* pour entrer en confrontation avec le gouvernement :

*À un certain moment où nos revendications devaient être acceptées au Congrès, toutes les organisations [jaunes] ont sauté sur l'occasion pour prétendre qu'elles étaient parties prenantes des revendications et qu'elles ont participé à l'ensemble de la lutte. Toutefois, après que le projet ait été envoyé au Sénat pour valider la décision, soudainement certains membres du Congrès ont soulevé des questionnements techniques sur la procédure utilisée. Il a donc fallu renvoyer le projet à la chambre basse et, à ce moment, les syndicats jaunes se sont dissociés des revendications de façon opportuniste (Entrevue 1, intervenant 1)*¹⁷⁴.

Par l'exemple de la coalition C2, l'OS arrive à la fois à avancer des transformations d'ordre à la fois intraorganisationnel et extraorganisationnel. En effet, par cette alliance, l'OS arrive à accroître sa capacité organisationnelle en grossissant les rangs de la coalition, ce qui lui confère un poids supplémentaire sur l'échiquier politique et un accroissement de la légitimité

¹⁷² Pour le représentant de l'OS, infiltrer prend le sens d'accéder aux travailleurs des syndicats jaunes pour leur exposer les idées et principes de l'OS dans l'espoir qu'ils puissent les adopter et finalement s'affilier à l'OS.

¹⁷³ *Because their top leadership is totally corrupt. We know that. But we believe that their membership is their victim also. So we try to infiltrate them. (Entrevue 2)*

¹⁷⁴ *Yes, at the time when it was almost certain that it would... It was passed in Congress. Everybody jumped into... claim that they were part of the 1 to 5 struggle. And then when it was already being sent to the senate for decision, suddenly there was this manifestation of congressmen and question the process on a technical basis. So it needs to be brought back to the lower house. And then they disengaged again. Opportunist... (Entrevue 1, intervenant A).*

de ses revendications avancées auprès du gouvernement. Au même moment, cette alliance donne un accès privilégié à l'OS aux membres des syndicats *jaunes* pour leur exposer et faire la promotion des idées et des principes révolutionnaires de l'OS, ce qui contribue à l'avancée de la mobilisation vers les transformations extraorganisationnelles souhaitées par l'OS.

7.4.3 Les objectifs syndicaux : au premier plan dans le choix de se coaliser

Par ces exemples et nos données recueillies, nous avons observé que l'OS entretient des objectifs qui tendent à réaliser autant des transformations intraorganisationnelles qu'extraorganisationnelles. Nous avons relevé au chapitre précédent que l'objectif principal de l'OS était dirigé vers la réalisation d'une révolution socialiste, d'où la motivation de l'OS à mettre de l'avant les forces progressistes des Philippines et à s'investir dans des enjeux sociaux et politiques. Pour atteindre ces objectifs, l'OS conçoit la nécessité de se coaliser. Comme l'a clairement indiqué un haut dirigeant de l'OS, ces coalitions de classe visent à augmenter le rapport de force de la masse populaire contre ses opposants :

La construction d'alliances vise à étendre la force des mouvements de masse. Les alliances peuvent prendre plusieurs formes dans le mouvement syndical. Par exemple, [fédération régionale affiliée à l'OS] est une alliance régionale affiliée à l' [OS]. Nous croyons que nous ne pouvons pas changer la société seuls. Nous avons besoin du soutien des autres secteurs. Je crois que nous devons avoir une organisation parapluie qui unira tous les secteurs de la société et qui discutera des enjeux avec les autres secteurs (Entrevue 1, intervenant B)¹⁷⁵

Pour sa part, la coalition C2 a été formée pour accroître la capacité organisationnelle de l'OS afin de répondre à des objectifs liés au marché du travail et aux conditions des travailleurs. Ces résultats nous permettent de valider les écrits de Buttigieg et al. (2009) et de Tattersall (2010) qui avancent que les coalitions desserviraient deux finalités distinctes soit : 1) les

¹⁷⁵ *Alliance building is intended to expand more the strength of the mass movement. There are so many forms of alliances in the trade union movement. Let's say on a regional level, we formed an alliance on the regional level. One example is [FRA]. [FRA] is a regional alliance, [OS] affiliated... We believe that we cannot change society, just only the workers. No, we need the support of the other sectors. I think we should have an umbrella organisation that would bind for other sectors of society. And then discuss the things with other sectors. (Entrevue 1, intervenant B).*

transformations au plan intraorganisationnel, axées sur le changement à l'interne ; 2) et celles de portée extraorganisationnelle, axées sur le changement politique.

Conformément aux écrits de Tarrow (2005) et de Frege et Kelly (2004), nos résultats mettent également en lumière que les objectifs de l'OS à l'étude influencent la forme que prennent les coalitions auxquelles elle prend part. En résumé, au sein de la coalition C1, l'OS cherche à atteindre des transformations extraorganisationnelles pour obtenir des transformations aux niveaux politique et social. Cette coalition de classe se forme alors autour d'organisations syndicales et non syndicales. C'est par une coalition « intégrative », c'est-à-dire une coalition à l'intérieur de laquelle un syndicat intègre pleinement les intérêts et les objectifs de ses alliés (Frege et al., 2004), que l'OS arrive à réaliser ses objectifs au plan extraorganisationnel. À titre d'exemple, la coalition C1 a réussi à atteindre plusieurs de ses objectifs depuis sa formation, dont celui de forcer l'arrêt de la construction d'une centrale nucléaire dans le pays et de forcer le départ d'entreprises américaines (Entrevue 11, intervenant A).

De son côté, la coalition C2 dite de « cause commune », dans la mesure où elle est fondée autour d'un intérêt commun dans le but de faire avancer les intérêts de chacune des parties prenantes (Frege et al., 2004), met spécifiquement de l'avant des enjeux liés exclusivement aux conditions des travailleurs. Aux dires des répondants interviewés de l'OS, la coalition C2 permet à l'OS d'accéder à des ressources supplémentaires pour arriver à atteindre ses objectifs liés au marché du travail et aux conditions de ses membres et d'accroître sa capacité d'action.

Bien que nous ne nous soyons pas penchés spécifiquement sur les mesures de succès des coalitions, nos résultats montrent que, dans le cas de l'OS étudiée, les objectifs de transformations (intraorganisationnels/extraorganisationnels), qui au départ, influençaient le choix de l'OS de se coaliser, ont généré des retombées qui ont permis à l'OS d'obtenir à la fois des transformations aux plans intraorganisationnel et extraorganisationnel.

En effet, par la coalition C1, l'OS cherche, en premier lieu, à construire le rapport de force de la masse populaire afin d'obtenir des transformations aux niveaux politique et social et, au final, réaliser une révolution socialiste. Bien que l'objectif principal menant l'OS à se coaliser

soit l'obtention de transformations au plan extraorganisationnel, nos résultats montrent que cette coalition permet à l'OS de rehausser sa capacité organisationnelle. En plus des gains obtenus par la coalition C1 au niveau sociétal, l'OS profite de ce rapport de force pour obtenir des ressources supplémentaires qui lui ont permis de réaliser des gains dans les milieux de travail. D'ailleurs, un élu de l'OS au niveau national a fait ressortir l'importance des appuis de ses alliés :

Même si nous sommes une des plus grandes centrales syndicales du pays, nous sommes relativement faibles comparativement à ce que nous avons déjà été. Nous sommes loin de ce niveau, nous avons donc besoin de toute l'aide que nous pouvons obtenir. Les syndicats ne se trouvent pas tous près les uns des autres, alors lorsque nous tenons une grève quelque part, ce ne sont pas tous les syndicats qui peuvent automatiquement offrir leur soutien [aux travailleurs en grève]. Nous instaurons donc un agenda pour déterminer ce que tous les syndicats peuvent faire pour offrir leur soutien lors d'une journée précise. De plus, nous impliquons tous les secteurs : les groupes de femmes, de jeunes, etc. (Entrevue 3, intervenant A)¹⁷⁶.

Au même moment, aux dires de plusieurs répondants de l'OS, le contact privilégié avec les membres des autres secteurs et de la communauté que permet la coalition C1, résulte en un accroissement de l'appartenance des membres de l'OS à la classe dominée. L'identité de l'OS s'en trouve alors renforcie et l'accroissement de la cohésion autour des idées et des principes améliore la capacité de mobilisation de l'OS et donc, sa capacité organisationnelle.

De son côté, la création de la coalition C2 par l'OS vise tout d'abord à accroître sa capacité organisationnelle dans le but de répondre à des objectifs liés au marché du travail et aux conditions des travailleurs. Cependant, au-delà du poids supplémentaire et de l'accroissement de la légitimité de ses revendications auprès du gouvernement, l'OS utilise la coalition C2 pour exposer ses idées et ses principes révolutionnaires auprès d'autres travailleurs, affiliés notamment à des organisations syndicales *jaunes*. C'est ainsi que l'OS avance ses objectifs plus larges, dépassant les objectifs premiers de transformation intraorganisationnelle

¹⁷⁶ *Because even if we are that, we're still weak relative to our peak... the peak of our strength. We are still very far from that. We need all the help... we still need all the help we can get. No unions are very far from other for long. So when you hold a strike here, not all unions can automatically give support. We just have schedules. On this day, all of the unions will do this. On this day, all of the unions will do this thing. So all sectors: organisations, women, youth, etcetera... (Entrevue 3, intervenant A).*

recherchés par la coalition C2, pour contribuer à l'avancement des transformations sociétales recherchées.

Tattersall (2010) mesure le succès d'une coalition sous deux niveaux distincts soit : 1) l'accroissement de la capacité organisationnelle et 2) le changement social généré. Toutefois, nos résultats exposent une interaction entre les transformations au plan intraorganisationnel et celles au plan extraorganisationnel. C'est pourquoi, en nuance avec Tattersall (2010), nous croyons que le caractère hybride des transformations obtenues sur une organisation syndicale par le biais des stratégies de coalition doit être tenu pour compte. Il s'avère nécessaire de déterminer dans quelle mesure, par exemple, les transformations d'une organisation syndicale au plan extraorganisationnel, obtenues par la voie des coalitions peuvent, à rebours, générer des transformations intraorganisationnelles chez l'organisation syndicale concernée et vice-versa.

Au regard de ces résultats, nous validons notre proposition 3 (PT 3) :

PT 3 : Les objectifs de transformation intraorganisationnelle et de transformation extraorganisationnelle de l'OS influencent favorablement son choix de se coaliser.

Le choix de l'OS étudiée de se coaliser s'avère aussi directement lié aux objectifs mis de l'avant par l'OS en elle-même. Notre analyse nous permet de conclure que les objectifs et les finalités auxquels l'OS désire répondre par l'utilisation des stratégies de coalition ont une répercussion sur la forme que prennent ces coalitions. Les transformations en résultant sont aussi influencées par la forme que prennent ces alliances. Finalement, nos résultats mettent en lumière l'existence d'une interaction entre les niveaux de transformations résultant de l'utilisation des stratégies de coalition sur une organisation syndicale. Ainsi, l'obtention de transformations au plan intraorganisationnel, axées sur le changement à l'interne permet, à rebours, d'avancer ou d'obtenir des transformations de portée extraorganisationnelle, axées sur le changement politique et vice-versa.

7.5 LE CONTEXTE ENVIRONNANT : UNE DIMENSION FAVORABLE À LA CRÉATION D'ALLIANCES

Pour Frege et al. (2004), les opportunités politiques sont un facteur influent dans le choix des organisations syndicales de recourir aux stratégies de coalition. Une structure étatique décentralisée, qui permet l'accès aux institutions politiques et aux structures décisionnelles de l'État, viendrait encourager favorablement la formation et l'efficacité des coalitions. Ainsi, les coalitions « d'influence » seraient privilégiées par les organisations syndicales. La coalition « d'influence » tenterait d'atteindre ses objectifs par le biais d'activités de lobbying politique auprès des employeurs ou des instances gouvernementales selon le cas (Frege et al., 2004). Une structure étatique centralisée, qui ne laisse pas de place aux organisations syndicales pour exposer leurs idées ou leurs requêtes (ex. : commission parlementaire) et dans laquelle leurs pressions ne sont pas considérées, favoriserait à l'inverse l'émergence de coalitions « de protestation ». La coalition « de protestation » utiliserait la mobilisation de ses membres pour forcer un employeur ou un gouvernement à répondre aux intérêts de la coalition (Frege et al., 2004).

La structure de la société civile serait un autre facteur influençant la formation de coalitions (Frege et al., 2004). Pour que les organisations syndicales puissent avoir recours aux coalitions hétérogènes, encore faut-il qu'il y ait des alliés potentiels avec lesquels entrer en relation. C'est pourquoi la présence d'une société civile active serait favorable à la création de coalitions. En effet, une organisation syndicale peut bien chercher à former des coalitions avec des organisations non syndicales, encore faut-il qu'il y ait des alliés potentiels disponibles avec qui former ces coalitions.

Les menaces provenant des contextes politique et économique (ex. : crise économique) et les moyens utilisés par un employeur pour contrer la mobilisation des travailleurs (ex. : stratégies antisyndicales) seraient des éléments favorables à la création de coalitions (Dixon et Martin, 2012). Tattersall (2010) rajoute, qu'en plus de la situation économique et de l'agitation sociale générée par certaines décisions politiques, l'instabilité politique et un État intolérant à la présence syndicale constituent d'autres éléments favorisant la création de coalitions.

Nous avons vu au chapitre 5 que les Philippines orientent leur développement économique vers l'exportation et, par conséquent, que celui-ci se veut pleinement intégré et ouvert à l'économie mondiale (Severino et Salazar, 2007). L'économie du pays est confrontée à la concurrence mondiale. Pour y faire face, les entreprises sont à la recherche de flexibilité et de faibles coûts de production. Or, pour appliquer sa politique économique et attirer les investissements étrangers, le gouvernement tente de créer un environnement favorable aux entreprises par la voie notamment des zones économiques spéciales¹⁷⁷ et l'adoption de positions et d'accords économiques favorisant le libre marché (Crispin B. Beltran Resource Center Inc. et al., 2011). L'adoption de lois favorables aux entreprises (Aganon et al., 2009) (ex. : « *Herrera Law* »)¹⁷⁸ et le laxisme dans l'application du *Code du travail* des Philippines dans les zones économiques spéciales assureraient l'accès à des sites de production à faibles coûts, ce qui rend difficile pour l'OS de syndiquer de nouveaux milieux de travail et d'assurer la défense des travailleurs de ces zones.

Ainsi, en certaines circonstances, le « *Department of Labor and Employment* » (DOLE) ne forcerait pas l'application des législations aux entreprises (IBON, 2012), et ce, au détriment des travailleurs. Devant un État non interventionniste ou non favorable au syndicalisme, l'OS doit se retourner vers d'autres alternatives pour assurer un rapport de force dans ses relations de travail. Ainsi, ce contexte où il serait impossible de compter sur les institutions (Severino et Salazar, 2007), paraît enjoindre le choix de l'OS à se coaliser avec des organisations ou des acteurs non syndicaux pour équilibrer son rapport de force auprès des employeurs et du gouvernement.

La structure de négociation par établissement est un autre élément défavorable, car elle limite le rapport de force de l'OS, ce qui l'invite à se coaliser. C'est pourquoi, même si le *Code du travail* l'interdit, l'OS planifie de former une structure lui permettant la négociation de convention par branche et non par établissement. Ceci pourrait lui permettre d'augmenter son rapport de force par rapport aux employeurs. Cette négociation par industrie viserait aussi à influencer les politiques du gouvernement. À titre d'exemple, le gouvernement n'impose

¹⁷⁷ Vous référer au chapitre 5 pour plus de détails sur les ZES.

¹⁷⁸ Vous référer à la note n° 48 pour plus de détails.

aucune taxe pour l'importation de véhicules automobiles : l'industrie automobile locale et ses travailleurs s'en trouveraient affectés, notamment par des pertes d'emplois causées par la faible demande locale. L'OS veut coaliser l'ensemble des syndicats de l'industrie automobile pour forcer le gouvernement à revoir sa politique d'importation de véhicules pour favoriser l'achat de produits locaux, assurer la vitalité de cette industrie aux Philippines et sauver des emplois. Le président d'un syndicat local affilié à l'OS et d'une alliance du secteur automobile travaille sur cet enjeu :

Le gouvernement a permis l'importation d'automobiles aux Philippines sans y imposer aucune taxe. Ce qui a résulté à la fermeture des usines de fabrication automobile des Philippines. Les Philippines croient que les véhicules importés sont de meilleure qualité, alors ils n'achètent pas de véhicules conçus aux Philippines. Nous conduisons des forums dans lesquels sont invités des syndicats jaunes et tous les syndicats impliqués dans le secteur de l'industrie automobile. Cet enjeu majeur, que représente l'importation de véhicules 100 % libres de taxe, est discuté dans ces forums (Entrevue 9, intervenant A).¹⁷⁹

Les lignes précédentes viennent confirmer les écrits théoriques de Dixon et Martin (2012) qui avancent que les menaces provenant des contextes politique et économique influencent le choix d'une organisation de se coaliser. Le contexte économique mondialisé et les politiques gouvernementales ont un impact direct sur les travailleurs des Philippines et leurs conditions de travail. La concurrence, les politiques néolibérales et les mesures gouvernementales en découlant affectent négativement la capacité d'action de l'OS dans la mesure où elles favorisent l'adoption de lois favorisant les entreprises et le laxisme dans l'application des lois du travail dans les entreprises des Philippines. Cette situation motive l'OS à entrer en coalition, comme le démontre l'exemple de l'alliance dans le secteur automobile affiliée à l'OS qui s'oppose aux conditions d'importation des automobiles.

Nos résultats valident les enseignements de Frege et al. (2004) qui avancent que les opportunités d'action sont un facteur influent dans le choix des organisations syndicales à

¹⁷⁹ *The government has permitted to bring all the imported cars in the Philippines, no tax. What happened is the companies in the Philippines closed. Because the mind of the Filipino is imported cars, imported is very good. So the Filipinos will not buy the cars that are made in the Philippines... Sometimes we call forums with attending also yellowish unions, all kinds of unions were involved in car industry. This is a broad issue...The major issue they are addressing is a plan to import cars 100% free of tax (Entrevue 9, intervenant A).*

avoir recours aux stratégies de coalition. Celles-ci conditionnent même la forme que prennent ces coalitions. C'est pourquoi, bien qu'il existe des instances gouvernementales et des lois encadrant le travail, le laxisme dans l'application et la non-intervention des institutions pour forcer l'application des lois du travail privent l'OS à l'étude de l'accès à la protection des conditions de travail que ces institutions sont censées assurer. Il s'avère difficile pour les organisations syndicales d'influencer ces institutions. Certaines organisations syndicales accusent même ces dernières d'être soumises aux directives du pouvoir central de l'État. L'OS se doit alors de chercher d'autres moyens pour assurer la défense des travailleurs. En effet, le manque d'ouverture et d'écoute de l'État philippin des pressions de l'OS encourage celle-ci à construire ou à participer à des coalitions « de protestation » favorisant la mobilisation de ses membres et forçant un employeur ou le gouvernement à répondre aux intérêts promus dans ce cadre. Ces résultats confirment les écrits de Frege et al (2004).

Pour preuve, les syndicalistes et les organisations syndicales des Philippines sont confrontés à l'hostilité des employeurs et de l'État¹⁸⁰. Selon la *Confédération syndicale internationale* (CSI), les Philippines représenteraient l'un des pays du monde où les droits des travailleurs et des syndicats seraient les plus réprimés. En réponse aux actions syndicales, les militants syndicaux font face à la fermeture et à la relocalisation d'entreprises au quotidien (Crispin B. Beltran Resource Center Inc., 2011) et à l'attaque de leurs droits fondamentaux, comme la détention illégale, la torture ou le meurtre : convient-il de le rappeler, entre 2001 et 2010, 97 syndicalistes ont été assassinés aux Philippines (Reese et Werning, 2013).

Dans l'éventualité d'une violation des droits humains ou d'une manœuvre de répression, l'ensemble des organisations alliées à l'OS s'empresse de partager l'information dans leur réseau et d'organiser des actions pour faire en sorte de décrier la situation aux niveaux local, national et international. Cette solidarité permettrait de protéger les militants syndicaux, de réduire la répression gouvernementale et tendrait à rétablir les droits des militants. Les élus de l'OS reconnaissent l'importance de la solidarité par les alliances dans ce contexte :

¹⁸⁰ Pour plus de détails, vous référer au chapitre 5.

Nous sommes tous attaqués, et parce que nous sommes beaucoup, il est difficile pour le gouvernement et la classe dominante d'attaquer des cibles précises. Alors, c'est [alliances] très important pour nous (Entrevue 3, intervenant A)¹⁸¹.

La reconnaissance des représentants de l'OS de la nécessité des coalitions pour assurer la protection des organisations syndicales et de ses militants dans le contexte de répression et de violence des Philippines confirme que les moyens utilisés par une entreprise ou par l'État pour contrer la mobilisation des travailleurs favorisent le recours aux stratégies de coalition, confirmant en cela les enseignements de (Dixon et Martin, 2012). Nous pouvons aussi conclure qu'un État intolérant à la présence syndicale influence positivement la construction de coalitions, comme le souligne également Tattersall (2010).

Enfin, pour qu'une organisation syndicale puisse entrer dans une coalition, il est impératif qu'elle dispose d'alliés potentiels avec qui se coaliser. Nous l'avons dit, la chute de Ferdinand Marcos a été marquée par une période d'effervescence de la société civile (Quimpo, 2008; Tadem, 2012), ce qui garantit aujourd'hui à l'OS la présence d'alliés non syndicaux potentiels dans la structure de la société civile des Philippines. Nous pouvons alors confirmer les enseignements de Frege et al. (2004) qui spécifient que la présence d'une société civile active influence la formation des coalitions.

À la lumière de nos résultats, nous concluons que le contexte national des Philippines influence favorablement le choix de l'OS de se coaliser. Nous validons ainsi notre proposition de travail (PT 4) :

PT 4 : Le contexte national environnant des Philippines influence favorablement le choix de l'OS de se coaliser.

Les menaces provenant des contextes politique et économique, qui affectent les conditions de travail et la capacité d'action de l'OS, jumelées aux opportunités politiques limitées pour assurer la représentation des intérêts des travailleurs, incitent ainsi l'OS à l'étude à sortir du

¹⁸¹ *Because all of us are being attacked. But because we are many, it's very difficult for the government and for the ruling classes to just pinpoint one and attack all of... so it's very important (Entrevue 3, intervenant A).*

cadre de représentation traditionnel et à créer des alliances sous forme de coalitions, comme en fait foi l'exemple de l'alliance du secteur automobile affiliée à l'OS. De plus, nous pouvons conclure que l'État des Philippines, peu enclin à entendre les revendications syndicales, favorise la création de coalitions dites « de protestation ».

Enfin, l'OS considère que les coalitions sont essentielles pour favoriser la sécurité des organisations syndicales et de leurs militants. Le recours aux coalitions assure ainsi à l'OS un moyen de protection face aux enjeux de sécurité. Ainsi, nous en arrivons à la conclusion que le contexte hostile à la présence syndicale influencerait le choix de l'OS de se coaliser. La société civile active et débordante d'organisations militantes pour des causes variées (ex. : droits humains, conditions féminines, indigènes, etc.) est favorable à l'OS, car elle lui assure de disposer d'alliés non syndicaux potentiels avec lesquels entrer en coalition.

7.6 CONTRIBUTIONS DE NOTRE RECHERCHE

Au plan théorique, cette recherche apporte une contribution quant à l'avancement des connaissances sur les stratégies de renouveau syndical, comme les coalitions, qui restent encore aujourd'hui peu étudiées. Notre contribution permet de mieux comprendre comment l'identité et la capacité organisationnelle d'une organisation syndicale influencent son choix de se coaliser. De plus, nos résultats mettent en lumière l'interaction et le renforcement mutuel entre les dimensions de l'identité et de la capacité organisationnelle et l'interaction entre les niveaux de transformation issus de la participation d'une organisation syndicale à une coalition. Ce mémoire se démarque quant à son terrain de recherche, en effet, très peu de littérature sur ce sujet provient de pays du Sud, comme les Philippines. D'ailleurs, il nous a été donné d'avoir accès à plusieurs études concernant les contextes politique et économique des Philippines, mais très peu concernant le renouveau de l'action syndicale aux Philippines.

Au plan pratique, cette recherche apporte des connaissances supplémentaires permettant aux dirigeants syndicaux de mieux comprendre les dimensions qui influencent le choix d'une organisation syndicale de se coaliser et comment le contexte national dans lequel elle se trouve

peut influencer dans ce choix. Ainsi, ils pourraient mieux comprendre comment par le biais des coalitions ils peuvent obtenir des transformations sur leur organisation, aux niveaux interorganisationnel et extraorganisationnel, qui pourraient contribuer à améliorer l'efficacité de la représentation syndicale, tant en rehaussant leur capacité d'influence et leur légitimité au plan social.

Cette recherche nous a permis de conclure qu'une identité sociétale forte favorisait le choix de l'OS de se coaliser. En effet, c'est en entretenant une identité large que l'OS arrive à identifier des alliés potentiels en dehors de sa structure et du milieu syndical et les enjeux qui leur sont communs. Nos résultats ont aussi montré que l'identité est une dimension essentielle afin d'expliquer l'orientation de l'action collective d'une organisation syndicale. Nos résultats mettent en lumière l'interaction entre les dimensions de l'identité et de la capacité organisationnelle, c'est-à-dire que le renforcement de l'identité sociétale d'une organisation syndicale permet à rebours l'accroissement de sa capacité organisationnelle.

Pour sa part, une capacité organisationnelle forte influence favorablement le choix de l'OS de se coaliser. Le leadership important des dirigeants par rapport à l'OS étudiée et par rapport à d'autres organisations et acteurs assure aux dirigeants la capacité à mettre en œuvre de nouvelles stratégies et de disposer des outils nécessaires pour identifier de nouvelles opportunités d'action et les mettre en œuvre. Ensuite, la solidarité interne, générée par le fonctionnement démocratique et la cohésion interne, assure la légitimité et la mobilisation des membres auprès des actions entreprises par l'OS, dont les coalitions hétérogènes. De nos résultats découle l'importance de l'éducation sur la cohésion de l'OS, mais particulièrement sur la formation et le renforcement de son identité collective. Encore une fois, l'interaction entre les dimensions de l'identité et de la capacité organisationnelle ressort ici.

Ensuite, le contexte national des Philippines semble favorable au choix de l'OS de se coaliser. Les menaces provenant du contexte économique et politique, ainsi que le contexte de répression et de violence des Philippines envers les organisations syndicales et leurs militants incitent l'OS à sortir du cadre d'intervention syndicale traditionnel et alors, à entrer en coalition.

Finalement, les objectifs de transformation recherchés au départ influencent le choix de l'OS de se coaliser. Les transformations résultant de la participation aux coalitions se situent au plan interorganisationnel et extraorganisationnel et nos résultats montrent l'interaction de ces transformations. Ainsi dans le cas observé, l'obtention de transformations au plan intraorganisationnel, axées sur le changement à l'interne permet, à rebours, d'avancer ou d'obtenir des transformations de portée extraorganisationnelle, axées sur le changement politique et vice-versa.

7.7 LIMITES DE LA RECHERCHE

Nous avons récolté des données auprès de représentants syndicaux provenant de tous les niveaux (local, régional, national) de la structure syndicale de l'OS et de membres de syndicats locaux provenant de différentes régions, sans compter les répondants alliés et externes à l'OS. Au final, nous avons mené près de 24 entrevues semi-dirigées en plus d'une variété de discussions informelles avec différents acteurs syndicaux et non syndicaux et de la visite, entre autres, d'une ligne de piquetage et de la participation à une action de mobilisation menée par la coalition C1. Par ailleurs, nos données révèlent l'atteinte d'un point de saturation. Au final, nous avons été en mesure de retirer des données riches pour les fins de notre recherche.

Une première limite de nos travaux consiste en sa validité externe. La portée de nos résultats se limite au contexte des Philippines. Malgré des contraintes liées à la complexité de notre terrain de recherche, nous avons cherché à diminuer l'impact de cette limite en ce qui a trait aux organisations syndicales des Philippines. En effet, nous avons validé nos résultats en rencontrant les représentants d'une organisation syndicale rivale entretenant une orientation de l'action collective tout à fait opposée à celle de l'OS étudiée et un répondant neutre, externe au milieu syndical, provenant de la communauté journalistique. Toutefois, nos résultats pourraient varier dans un pays où les contextes social, politique et économique sont différents.

Le nombre de coalitions que nous avons pu observer se veut également réduit. Étant donné la variété de formes et le caractère informel que prennent plusieurs des coalitions auxquelles l'OS participe, nous avons été en mesure de récolter des données précises sur deux coalitions actuellement actives. Par contre, en plus des intervenants rencontrés et impliqués dans celles-ci, nous avons rencontré des organisations alliées avec lesquelles à certains moments l'OS à l'étude coopère et se coalise. Ainsi, nous avons obtenu des informations sur les différentes formes d'alliances qu'entretient l'OS.

7.8 PISTES DE RECHERCHE

Une première piste de recherche serait d'appliquer notre modèle à une organisation syndicale provenant d'un pays du Nord, comme le Canada. Nous pourrions de cette façon valider notre modèle d'analyse dans un contexte tout à fait différent en termes économique, politique et social, et où la réalité des institutions du travail, les lois du travail et l'acceptation de la présence syndicale sont différentes. En effet, malgré que la crise du syndicalisme affecte autant les pays du Nord que ceux du Sud et que la capacité d'action des organisations syndicales du Nord est décroissante, il nous a été souvent donné d'entendre de la part de certains dirigeants syndicaux du Québec, que l'élargissement de l'action collective de certains syndicats du Sud provient du contexte dans lequel ils évoluent. En effet, selon leurs dires, ces organisations et ces travailleurs n'auraient plus rien à perdre en ce qui a trait à leurs conditions de travail et ce serait ce qui justifie leur choix d'élargir leurs discours et de sortir du cadre d'action syndicale traditionnel. Ainsi, il serait intéressant de comprendre comment les dimensions de notre modèle peuvent influencer sur le choix de se coaliser des organisations syndicales du Québec, pour y compléter au final une étude comparative des résultats obtenus dans une organisation syndicale du Nord en comparaison à une organisation syndicale du Sud.

Une deuxième piste de recherche future consisterait à approfondir des recherches sur l'influence que pourrait avoir le contexte national sur la formation de l'identité syndicale. En effet, nos résultats montrent qu'une identité d'ordre sociétal influence favorablement le choix de se coaliser. Or, est-ce que la présence d'une tradition révolutionnaire et communiste dans le

développement historique du contexte national est un élément surdéterminant ou d'autres variables du contexte national peuvent influencer la création d'une identité sociétale chez une organisation syndicale ? Une meilleure compréhension de la formation de l'identité syndicale pourrait alors contribuer à l'avancée des recherches sur les stratégies de renouveau de l'action syndicale, comme les coalitions hétérogènes.

Une dernière piste de recherche serait de construire un nouveau modèle d'analyse pour tenter d'évaluer dans quelle mesure les dimensions d'identité et de la capacité organisationnelle, que nous avons mobilisées dans le cadre de cette recherche, pourraient façonner les modalités de participation d'une organisation syndicale à une coalition hétérogène en termes de : nature et fréquence des échanges ; et du type de ressources échangées entre l'organisation syndicale et les organisations formant la coalition. Ces recherches pourraient apporter des retombées positives dans la compréhension des facteurs qui peuvent influencer le fonctionnement interne et les caractéristiques d'une coalition.

7.9 RÉFLEXIONS FINALES

À titre plus personnel, étant moi-même militant syndical et ayant œuvré comme représentant syndical, cette recherche m'a particulièrement interpellée. J'ai été impressionné par la capacité des militants syndicaux de l'OS à revoir leurs actions et leurs stratégies et à agir en l'absence de moyens financiers et matériels, et ce, dans un contexte de répression extrême. Les résultats de cette recherche me confortent dans l'idée que l'action radicale, c'est-à-dire qui sort du cadre d'intervention syndicale traditionnel et qui remet en question le fondement même de la structure sociale, peut permettre aux organisations syndicales de répondre aux défis engendrés par la crise du syndicalisme. Je crois que les organisations syndicales du Québec auraient beaucoup à apprendre de l'OS étudiée, particulièrement en ce qui a trait à la mobilisation des travailleurs et des travailleuses.

Plusieurs organisations syndicales se plaignent de la faible participation de leurs membres et de leur individualisme. À titre de représentant syndical et de travailleur, j'ai expérimenté la tendance à la dépossession de l'action collective et la primauté qu'occupe le cadre légal dans

la représentation collective. Ainsi, à mon avis, peu de place est accordée au militantisme et la mobilisation des masses comme piliers du déploiement de l'action collective. Comment peut-on alors mobiliser des masses lorsque le réel pouvoir décisionnel leur échappe et que leur vécu au travail est placé sans aucun malaise entre les mains d'experts du cadre légal ? Pour ce qui reste de la mobilisation syndicale, les travailleurs et les travailleuses m'apparaissent peu mobilisés : transportés par bus nolisé pour parader sur la place publique où décorés des derniers objets promotionnels de l'organisation syndicale leur seule implication se limite à brandir des pancartes fraîchement imprimées, par centaines, exposant des slogans souvent imposés. Quelle place reste-t-il pour la voix des citoyens travailleurs et des citoyennes travailleuses dans la détermination des lieux, des actions et du message à scander ? Nous sommes bien loin du groupe de militants syndicaux, de représentants élus et de travailleurs et de travailleuses, se réunissant volontairement pour peindre des slogans dictés par le cœur, sur des tissus fixés à des bambous. D'ailleurs, l'élargissement du discours syndical dans le cadre du contexte d'application d'un agenda d'austérité au Québec semble assez fortuit dans le contexte actuel « d'austérité ». Ces organisations sont actuellement impliquées dans un processus de renouvellement de conventions collectives (secteurs public et parapublic). Ces mêmes conventions collectives me semblent être le symbole d'un syndicalisme fondamentalement apolitique, épris de *partenariat*.

Ce portrait exposant la tendance à la dépossession de l'action collective syndicale dépeint précédemment peut sembler sombre. Toutefois, je constate que certaines bases militantes syndicales semblent sur le point de rompre avec leurs habitudes, entre autres par la défense de la désobéissance civile et des grèves *illégales*, au plan strictement juridique, comme stratégies d'action collective. L'effervescence de syndicat d'extrême gauche, prônant la lutte de classes, me donne aussi espoir que les organisations syndicales du Québec pourront se transformer et se reconstruire pour œuvrer dans l'unique intérêt de toute la classe laborieuse dominée.

Bien que ces réflexions ne soient fondées que sur mes expériences, mes observations et ma perception de la réalité, et ce, dans une perspective hors de la démarche dite scientifique, le court portrait de l'action syndicale québécoise contemporaine élaboré dans les dernières lignes ne vise qu'à susciter la réflexion du lecteur.

BIBLIOGRAPHIE

- Abinales, P. N., et Amoroso, D. J. (2005). *State and Society in the Philippines*. United States of America: Rowman & Littlefield Publishers.
- Aganon, M. E., Serrano, M. R., et Certeza, R. A. (2009). *Union Revitalization and Social Movement Unionism in the Philippines: A Handbook*. Philippines: Friedrich Ebert Stiftung and U.P. School of Labor and Industrial Relations.
- Ales, E. (2009). La négociation collective transnationale en Europe : nécessité d'une initiative législative de l'EU. *Revue internationale du Travail*, 148(1-2), 159-174.
- Anonuevo, C. A. Q. (2000). *Philippine Trade Union Profile*. Philippines : Friedrich-Ebert-Stiftung Philippines Office.
- Assemblée nationale. (1998). Loi 414 : Loi concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal. Éditeur officiel du Québec. Page consultée le 3 novembre 2015, <http://www.assnat.qc.ca>
- Assemblée nationale. (2011). Loi 33 : Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction. Éditeur officiel du Québec. Page consultée le 3 novembre 2015, <http://www.assnat.qc.ca>
- Auvray, S., Galang Jr, R. N., et Jimenez-Hallare, C. T. (2003). *Élites et développement aux Philippines : un pari perdu ?* Paris : Les Indes Savantes.
- Bellemare, D., Dussault, G., Simon, L. P., et Tremblay, D.-G. (1996). L'emploi, le travail et les relations professionnelles : la vision des économistes nord-américains. Québec et Toulouse : Éditions Octares et les Presses de l'Université Laval. *L'État des relations professionnelles. Traditions et perspectives de recherche*, 466-486.
- Benessaïeh, K. (2014). Régimes de retraite : une large coalition répliquera « coup pour coup ». La Presse. Page consultée le 9 décembre 2015, <http://www.lapresse.ca>
- Bentham, K. j. (2002). Employer Resistance to Union Certification: A Study of Eight Canadian Jurisdictions. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 57(1), 159-187.
- Bernier, J., Vallée, G., et Jobin, C. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : synthèse du rapport final*. Québec : Ministère du travail.
- Binghay, V. C. (2007). *Trade Unions Today*. Philippines: VCB Research & Publications.
- Blanchflower, D. G. (2007). International Patterns of Union Membership. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 1-28.
- Boris, M. B., Grabelsky, J., Margolies, K., et Reynolds, D. (2013). Next Up: The Promise of AFL-CIO Affiliated Young Worker Groups. *The journal of labor and society*, 16, 227-252.
- Bourgault-Côté, G. (2012). Réforme de l'assurance-emploi - Au moins 8000 chômeurs n'auront plus de prestations, estime Ottawa. Le Devoir. Page consultée le 9 décembre 2015, <http://www.ledevoir.com>
- Bourgault-Côté, G. (2015). Assurance emploi : La réforme de la réforme. Le Devoir. Page consultée le 9 décembre 2015, <http://www.ledevoir.com>
- Bresnan, J. (1986). *Crisis in the Philippines : The Marcos Era and Beyond*. United Kingdom: Princeton University Press.

- Bronfenbrenner, K. (2009). No Holds Barred : The Intensification of Employer Opposition to Organizing. *EPI Briefing Paper*, 235, 1-31.
- Buttigieg, D. M., Cockfield, S., Jerrard, M., et Rainnie, A. (2009). Community and unions. *Labor Studies Journal*, 34 (4), 437-440.
- Camfield, D. (2007). Renewal in Canadian Public Sector Unions: Neoliberalism and Union Praxis. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 62(2), 282-304.
- Caouette, D. (2004). *Persevering Revolutionaries : Armed Struggle in 21st Century, Exploring the Revolution of the Communist Party of the Philippines*. (Doctor of Philosophy), Cornell University, New York.
- Caouette, D. (2011). L'État néopatrimonial : genèse et trajectoires contemporaines. *Les Presses de l'Université d'Ottawa*, 228-250.
- Caouette, D. (2012). Une transition démocratique qui n'en finit plus... *Les Grands Dossiers de Diplomatie*, 9, 40-42.
- Cliche, L. (2010). *Quand on tire sur les messagers : La solidarité transnationale aux Philippines suite au Massacre d'Ampatuan* (Maître ès sciences), Université de Montréal, Montréal.
- Cockcroft, J. D. (2011). Nous ne vivons pas une époque de changement...nous vivons un changement d'époque. *Bulletin d'information des mouvements sociaux et citoyens de Nuestra América/Montréal-Québec 10 ans après*, 1.
- Cormier, F. (2015). La coalition syndicale conteste la constitutionnalité de la loi 3. Radio-Canada. Page consultée le 9 décembre 2015, <http://www.ici.radio-canada.ca>
- Crispin B. Beltran Resource Center Inc. (2011). Special Economic Zones in the Philippines: Boon or Bane? Quezon City, Philippines.
- Crispin B. Beltran Resource Center Inc., Workers Assistance Center, et Ecumenical Institute for Labor Education and Research. (2011). *Ripples and Rising Tides: Experiences in Organizing in Philippine Special Economic Zones*: WCA, CBBRC et EILER.
- Cuillerier, J. (2010). *Les stratégies d'organisation syndicale dans les multinationales du secteur des services traditionnels : Le cas de Wal-Mart Canada inc.* (Maître ès sciences), Université de Montréal.
- Danish Trade union Council for International Development Cooperation. (2014). The Philippines-Labour Market Profile 2014. Repéré à : <http://www.ulandssekretariatet.dk/>.
- Dean, A., et Reynolds, D. (2009). *A New New Deal : How Regional Activism Will Reshape the American Labor Movement*: Cornell University Press.
- Delorme, F., et Nadeau, G. (2002). Un aperçu des lois de retour au travail adoptées au Québec entre 1964 et 2001. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 57(4), 743-788.
- Department of Labor and Employment. (2015). Existing Labor Organisations, Workers Associations, and Collective Bargaining Agreements as of December 2014. Page consultée le 22 novembre 2015, <http://www.blr.dole.gov.ph/labor-relations-overview>
- Dépelteau, F. (2010). *La démarche d'une recherche en science humaine : de la question de départ à la communication des résultats* : de boeck.
- Dibben, P., et Nadin, S. (2011). Community Unionism in Africa : The Case of Mozambique. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 66(1), 54-73.
- Dion, G. (1986). *Dictionnaire canadien des relations de travail*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

- Dixon, M., et Martin, A. W. (2012). We can't win this on our own: unions, firms, and the mobilization of external allies in labor disputes. *American sociological review*, 77(6), 946-969.
- Dubuc, A. (2013). Couche-Tard : l'entente surprend deux spécialistes. La Presse. Page consultée le 9 décembre 2015, <http://www.affaires.lapresse.ca/>
- Dufour, C., et Hege, A. (2010). Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical. *La revue de l'IREs*, 65(2), 67-85.
- Dufour, C., Hege, A., Lévesque, C., et Murray, G. (2009). Les syndicalismes référentiels dans la mondialisation : une étude comparée des dynamiques locales au Canada et en France. *La revue de l'IREs*, 61(2), 4-37.
- Dufour, C., Murray, G., Peetz, D., et Yates, C. (2010). Repenser la représentation collective. *La revue de l'IREs*, 65(2), 7-16.
- Dufour, P., et Goyer, R. (2009). Analyse de la transnationalisation de l'action collective : proposition pour une géographie des solidarités transnationales. *Sociologie et société*, 41(2), 111-134.
- Dufour-Poirier, M. (2011). *Construction d'une coalition syndicale internationale : analyse d'une perspective Nord-Sud*. (Thèse de doctorat, Ph. D en Administration), HEC Montréal, Montréal.
- Dufour-Poirier, M. (2013). Comprendre les modes de fonctionnement internes et les conditions d'efficacité des coalitions syndicales. *Recherche subventionnée (2013-2016) par le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC)*, document non publié.
- Dufour-Poirier, M. (2016). Les identités collectives au fondement de la solidarité syndicale transnationale : analyse de deux syndicats miniers du Pérou. *Travail, Capital et Société / Labour, Capital and Society*, 46 (Accepté, 2016).
- Dufour-Poirier, M., et Hennebert, M.-A. (2015). The transnationalization of trade union action within multinational corporation: a comparative perspective. *Economic and Industrial democracy*, 1-14.
- Dufour-Poirier, M., et Laroche, M. (2015). Revitalizing Union Representation Among Young Workers : a Comparative Analysis of Two Trade Union Organisations in Quebec. *Industrial Relations Journal*, (in press).
- Dundon, T., Harney, B., et Cullinane, N. (2010). De-Collectivism and Managerial Ideology : Towards an Understanding of Trade Union Opposition. *International journal of management, concepts and philosophy*, 4(3/4), 267-281.
- EILER. (2014). On Herrera Law's 25th Year: 1989 Labor Code Amendments Post-EDSA Nightmare for Workers – Labor NGO. Page consultée le 7 novembre 2015, <http://www.eiler.ph>
- Emploi-Québec. (2014). *Les chiffres clés de l'emploi au Québec*. Québec : Direction des communications Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale.
- Erieta, C. N., et Collado, P. M. G. (2014). *Philippines in Figures*. Philippines: Republic of the Philippines National Statistics Office.
- Evans, P. (2014). National Labor Movements and Transnational Connections : Global Labor's Evolving Architecture Under Neoliberalism. *Global Labour Journal*, 5(3), 258-282.
- Fairbrother, P., Hennebert, M.-A., et Lévesque, C. (2013). *Transnational Trade Unionism : Building Union Power*. New York et Londres: Routledge.

- Fantasia, R., et Voss, K. (2004). *Hard Work : Remaking the American Labor Movement*. Berkley, Los Angeles et Londres: University of California Press.
- Fine, J. (2005). Community unions and the revival of the American labor movement. *Politics & Society*, 33(1), 153-199.
- Fine, J. (2011). New Forms to Settle Old Scores : Updating the Worker Center Story in the United States. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 66(4), 604-630.
- Fleury, D., et Fortin, M. (2006). *When Working is Not Enough to Escape Poverty : An Analysis of Canada's Working Poor*. Canada: Human Resources and Social Development Canada.
- Fortin, M.-F. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (2 ed.). Montréal : Chenelière Éducation.
- Fortin-Gauthier, É. (2014). Automatisation à l'aéroport : des employés craignent de perdre leurs emplois. La Presse Canadienne. Page consultée le 9 décembre 2015, <http://www.lapresse.ca>
- Frege, C., Heery, E., et Turner, L. (2004). The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries: Oxford University Press. *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in Globalizing Economy*, 137-158.
- Frege, C., et Kelly, J. (2004). *Varieties of Unionism : Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. New York.
- FTQ. (2013). Chez nous, c'est non au saccage de l'assurance-emploi. Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. Page consultée le 9 décembre 2015, <http://www.ftq.qc.ca>
- FTQ. (2014). *Le Monde Ouvrier : Journal de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)*, 106, 7.
- Gajewska, K. (2014). Transnational Struggle for Workers' Rights and Missing Domestic Links : the Case of Japanese Activists' Involvement in the Toyota Philippines Dispute. *Global Labour Journal*, 5(1), 68-84.
- Galama, R. M. (2014). Evolution of the Pork Barrel System in the Philippines. University of the Philippines. Page consultée le 16 mars 2015, <http://www.up.edu.ph/evolution-of-the-pork-barrel-system-in-the-philippines/>
- Ganz, M. (2000). Strategic Capacity in the Unionization of California Agriculture, 1959-1966. *American Journal of Sociology*, 105(4), 1003-1062.
- Giles, A., et Murray, G. (1996). Trajectoires et paradigmes dans l'étude des relations industrielles en Amérique du Nord. Québec et Toulouse : Octares et les Presses de l'Université Laval. *L'État des relations professionnelles. Traditions et perspectives de recherche*, 64-92.
- Gill, L. (2012). La grève étudiante au Québec. Un printemps érable de carré rouge. *Carré Rouge*, 1-14.
- Goodman, J. (2004). Australia and Beyond : Targeting Rio Tinto. Liverpool, UK: Liverpool University Press. *Labour and Globalisation : Results and Prospects*, 105-127.
- Greer, I., et Hauptmeier, M. (2012). Identity work : Sustaining Transnational Collective Action at General Motors Europe. *Industrial Relations*, 51(2), 275-297.
- Guéraiche, W. (2013). *Philippines contemporaines*. Paris : L'Institut de recherche sur l'Asie du Sud-Est contemporaine.
- Guerrero, A. (2005). *Philippine Society and Revolution*. Philippines : Aklat ng Bayan.

- Haiven, L. (2006). Expanding the Union Zone : Union Renewal Through Alternative Forms of Worker Organisation. *Labor Studies Journal*, 31(3), 85-116.
- Hedman, E.-L. E., et Sidel, J. T. (2000). *Philippine Politics and Society in the Twentieth Century : Colonial Legacies, Post-Colonial Trajectories*. London : Routledge.
- Huetz de Lemps, X. (2006). *L'archipel des épices : la corruption de l'administration espagnole aux Philippines (fin XVIIIe - fin XIXe siècle)*. Madrid: Museo Casa de la Moneda.
- Hurteau, P. (2009). Mondialisation et délocalisations d'emplois. Montréal : Institut de recherche et d'informations socio-économiques.
- Hyman, R. (1994). *Changing Trade Union Identities and Strategies in New Frontiers in European Industrial*. Oxford : Blackwell.
- Hyman, R. (1997). La géométrie du syndicalisme : une analyse comparative des identités et des idéologies. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 52(1), 7-38.
- Hyman, R. (2002). The Future of Unions. *Just Labour*, 1, 7-15.
- Hyman, R., et Gumbrell-McCormick, R. (2010). Syndicats, politique et partis : une nouvelle configuration est-elle possible ? *La revue de l'IREs*, 65(2), 17-40.
- IBON. (1999). Filipino Labor: In Good Working Condition? *IBON Facts & Figures*, 22(21-22), 1-16.
- IBON. (2005a). *Export Processing Zones : A Path Towards Industrialization?* Manila, Philippines: IBON Books.
- IBON. (2005b). *A New Wave of State Terror in the Philippines*. Manila, Philippines: IBON BOOKS.
- IBON. (2007). *Stop the Killing, Abductions and Involuntary or Enforced Disappearances in the Philippines*. Queson City, Philippines: IBON BOOKS.
- IBON. (2011). How is the Philippine Industry Sector? *IBON Facts & Figures*, 34(20), 1-10.
- IBON. (2012). BPOs and the Philippine Economy. *IBON Facts & Figures*, 35(24), 1-10.
- IBON. (2013a). In Defense of People's Rights. *IBON Education for Development*, 12(2-3), 3-47.
- IBON. (2013b). Jobless Growth. *IBON Facts & Figures*, 37(7), 1-14.
- IBON. (2013c). Worsening Inequality Amid Growth. *IBON Facts & Figures*, 36(5), 1-12.
- IBON. (2014). Midyear 2014 : Storm Clouds Forming. *BIRDtalk, Economic and Political Briefing*, 3-32.
- Jeannesson, S. (2014). *La guerre froide* (2 ed.). Paris : La Découverte.
- Julliard, J. (1988). *Autonomie ouvrière: études sur le syndicalisme d'action directe*. France : Le Seuil.
- Khaterchi, A. (2009). *La délocalisation des entreprises et ses effets sur l'emploi dans les pays industrialisés : cas de l'industrie du vêtement au Québec*. (Mémoire de maîtrise), Université du Québec à Montréal.
- Kirton, G., et Healy, G. (2013). Commitment and Collective Identity of Long-Term Union Participation : The Case of Women Union Leaders in the UK and USA. *Work, Employment and Society*, 27(2), 195-212.
- Kjellberg, A. (2011). The Decline in Swedish Union Density Since 2007. *Nordic journal of working life studies*, 1(1), 67-93.
- Kumar, P., et Murray, G. (2005). Innovation in Canadian Unions : Patterns, Causes and Consequences. Peterborough: University of Toronto Press. *Paths to Union Renewal : Canadian Experiences*.

- Labrosse, A. (2011). *La présence syndicale au Québec en 2010*. Québec : Travail Québec.
- Labrosse, A. (2014). *La présence syndicale au Québec en 2013*. Québec : Travail Québec.
- Laroche, M., et Dufour-Poirier, M. (2013). Revitalizing Union Action : the Impact of Youth Committees in a Public Sector Labour Federation in Québec. *Just Labour : A Canadian Journal of Work and Society*, 20, 1-13.
- Lauzon, M., Rogenmoser, F., et Lauzon, L.-P. (2013). Portrait du syndicalisme : au-delà des mythes. *Laboratoire d'études socio-économiques de l'UQUAM*, pp. 1-57.
- Legaspi, R. (2006). Organizing in the EPZs : The Southern Tagalog Experience. Cebu City, Philippines: Asia Pacific Research Network. *Job and Justice : Globalization, Labor Right and Workers' Resistance*, 101-109.
- Lévesque, C., et Murray, G. (2003). Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau. *La revue de l'IRES*, 41(1), 1-28.
- Lévesque, C., et Murray, G. (2010). Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale. *La revue de l'IRES*, 65(2), 41-65.
- Levi, M., et Murphy, G. H. (2006). Coalition of Contention : the Case of WTO Protest in Seattle. *Political studies*, 54, 651-670.
- Lorry, J.-L. (2013). Triste Noël à l'Hôtel des Seigneurs. *Le Courrier de St-Hyacinthe*. Page consultée le 7 novembre 2015, <http://www.lecourrier.qc.ca/>
- Macdonald, C. (2003). *Christianisme et polythéisme aux Philippines*. Paris, France : Maison Asie pacifique, CNRS Université de Provenc.
- MacDonald, I. T. (2013). Towards Neoliberal Trade Unionism : Decline, Renewal and Transformation in North American Labour Movements. *British Journal of Industrial Relations*, 52(4), 725-752.
- Marin, S. (2012). Air Canada : La ministre Raitt va présenter une loi contre un arrêt de travail. *La Presse Canadienne*. La Presse Canadienne. Page consultée le 3 novembre 2015, <http://www.quebec.huffingtonpost.ca>
- Marx, K. (2007 [1844]). *Critique de l'économie politique*. Paris : Éditions Allia.
- Marx, K., et Engels, F. (1968 [1845]). *L'idéologie allemande*. Paris : Éditions Sociales.
- Marx, K., et Engels, F. (1972). *Le syndicalisme II. Contenu et signification* (R. Dangeville, Trans.). Paris.
- Marx, K., et Engels, F. (1998 [1848]). *Manifeste du Parti communiste*. Paris : GF Flammarion.
- Messier, M. (2013). Notre Walmart : au Québec dès l'automne. *L'Aut'Journal*. Page consultée le 7 novembre 2015, <http://www.autjournal.info>
- Michalet, C.-A. (2004). *Qu'est-ce que la mondialisation ?* Paris : La Découverte.
- Miles, M. B., et Huberman, A. M. (2003). *Analyse des données qualitatives* (de boeck Ed. 2e ed.). Paris : De Boeck.
- Morada, N. M., et Tadem, T. S. E. (2006). *Philippine politics and governance : an introduction*. Philippines: Departement of Political Science University of the Philippines Diliman.
- Moreau, M.-A. (2005). L'internationalisation de l'emploi et les délocalisations en Europe: perspectives juridiques. *EUI Working Paper*, 09, 1-38.
- Moreau, M.-A., et Paris, J.-J. (2008). Le rôle du Comité d'Entreprise Européen au cours des restructurations : les leçons du projet AgirE. *EUI Working Paper*, 2, 1-31.
- Nissen, B. (2004). The Effectiveness and Limits of Labor- Community Coalitions : Evidence from South Florida. *Labor Studies Journal*, 29(1), 67-89.

- Ocampo, S. C. (2014). Hda. Luisita Massacre : No Justice After 10 Years. Bulatlat. Page consultée le 21 novembre 2015, <http://www.bulatlat.com>
- OccupyWallStreet. (2014). OccupyWallStreet. Page consultée le 10 mai 2014, <http://www.occupywallst.org>
- Padova, A. (2005). *La commercialisation des entreprises fédérales au Canada*. Canada : Bibliothèque du Parlement.
- Parker, J. (2008). The Trades Union Congress and Civil Alliance Building : Towards Social Movement Unionism? *Employee Relations*, 30(5), 562-583.
- Peetz, D. (2010). L'individualisme tue-t-il le collectivisme ? *La revue de l'IRES*, 65(2), 109-132.
- Peetz, D., et Alexander, M. (2013). *Industrial Relations Journal*. 44(4), 425-442.
- Peetz, D., et Pocock, B. (2009). An Analysis of Workplace Representatives, Union Power and Democracy in Australia. *British Journal of Industrial Relations*, 47(4), 623-652.
- PEZA. (2015). Page consultée le 19 novembre 2015, <http://www.peza.gov.ph/index.php/economic-zones/list-of-economic-zones>
- Piotte, J.-M. (1977). *Le syndicalisme de combat*. Montréal : Les Éditions Albert Saint-Martin.
- Pocock, B. (2000). Union Power : the Significance of Culture and Competence to the Theory and Practice of Union Renewal in Australia *TASA 2000 Conference*. Adelaide : Flinders University.
- Polletta, F., et Jasper, J. M. (2001). Collective Identity and Social Movements. *Annual Review of Sociology*, 27, 283-305.
- Quimpo, N. G. (2008). *Contested Democracy and the Left in the Philippines After Marcos*. Quezon City, Philippines: Ateneo de Manila University Press.
- Reese, N., et Werning, R. (2013). *Handbook Philippines*. Philippines Philippinenbüro Im Asienhaus.
- Robinson, R. V., et Kelley, J. (1979). Class as Conceived by Marx and Dahrendorf : Effects on Income Inequality and Politics in the United States and Great Britain. *American sociological review*, 44(1), 38-58.
- Rouillard, J. (2008). *L'expérience syndicale au Québec : ses rapports à l'État, à la Nation et à l'opinion publique*. Montréal : VLB Éditeur.
- Salamat, M. (2011). Pacquiao Bats for P125 Wage Hike for Workers. Bulatlat. Page consultée le 3 novembre 2015, <http://bulatlat.com/>
- Salamat, M. (2014). All Workers' Unity for P16,000 Minimum Wage Formed. Bulatlat. Page consultée le 3 novembre 2015, <http://www.bulatlat.com>
- Scipes, K. (1996). *KUM : Building Genuine Trade Unionism in the Philippines, 1980-1996*. Quezon City, Philippines: New Day.
- Severino, R. C., et Salazar, L. C. (2007). *Whither the Philippines in the 21st Century*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.
- Sibal, J. V. (2004). A Century of the Philippines Labor Movement. *Illawarra Unity-Journal of the Illawarra Branch of the Australian Society for the Study of Labour History*, 4(1), 29-41.
- St-Arnaud, P. (2013). Couche-Tard : une convention collective pour 6 dépanneurs. La Presse Canadienne. Page consultée le 16 mars 2015, <http://www.affaires.lapresse.ca>
- Statistique Canada. (2012). *Le revenu au Canada, 1976 à 2010*. Canada : Statistique Canada.
- Statistique Canada. (2013). *Les tendances à long terme de la syndicalisation, 1981 à 2012*. Canada : Statistique Canada.

- Tadem, T. S. E. (2012). Philippines : transformation des « mouvements sociaux » en « société civile ». *Alternatives Sud*, 19(49), 49-55.
- Tapia, M. (2013). Marching to Different Tunes : Commitment and Culture as Mobilizing Mechanisms of Trade Unions and Community Organizations. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 666-688.
- Tarrow, S. (2005). *The new transnational activism*. Cambridge university press.
- Tattersall, A. (2006). Powerfull Community Relationship and Union Renewal in Australia. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 61(4), 589-614.
- Tattersall, A. (2010). *Power in Coalition Strategies for Strong Unions and Social Change*. New York: Cornell University Press.
- Thomas, F. (2014). *État des résistances dans le Sud : Lutte syndicale* (Vol. 21). Belgique et France : CETRI et Syllepse.
- Thompson, M. R. (1996). *The Anti-Marco Struggle*. Quezon City, Philippines: New Day.
- Tolentino, R. B., et Raymundo, S. S. (2006). *Kontra-Gahum : Academics Against Political Killings*. Quezon city, Philippines: IBON Books.
- Touraine, A. (1966). *La conscience ouvrière*. Paris : Éditions du Seuil.
- Turner, L. (2004). Globalization, Participation, and the Renewal of the Labor Movement. *ILR Collection*, 111-125.
- Université de Sherbrooke. (2015). Perspective Monde : Emploi dans le secteur des services (% de l'emploi total), Philippines 2010. Université de Sherbrooke,. Page consultée le 8 décembre 2015, <http://perspective.usherbrooke.ca/>
- Villegas, E. M. (1988). *The Political Economy of Philippine labor laws*. Queson City, Philippines: Fondation for Nationalist Studies.
- Voss, K., et Sherman, R. (2000). Breaking the Iron Law of Oligarchy : Union Revitalization in the American Labor Movement. *American Journal of Sociology*, 106 (2), 303–349.
- West, L. A. (1997). *Militant Labor in the Philippines*. Philadelphie: Temple University Press.
- Wills, J. (2001). Community Unionism and Trade Union Renewal in the UK. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 26(4), 465-483.
- Yates, C. (2004). Reorganizing Unions Rebuilding the Labour Movement by Organizing the Unorganized : Strategic Considerations. *Studies in political economy*, 74, 171-179.
- Yates, C. (2010). Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes : comment le cadrage d'un problème modèle une stratégie syndicale. *La revue de l'IREs*, 65(2), 133-151.
- Yerochewski, C. (2010). Comment syndicats et outsiders arrivent à se mobiliser conjointement : le cas de l'économie solidaire au Brésil. *La revue de l'IREs*, 67(4), 5-34.

ANNEXE 1

CONSENT FORM

Title of the study: *Understanding the internal modes of functioning and the conditions for effectiveness of union coalitions*

Main researcher: Mélanie Dufour-Poirier, Assistant Professor, School of Industrial Relations, University of Montreal

Co-researcher: Jean-François Lebel, Master's degree student, School of Industrial Relations, University of Montreal

1. Objectives of the project: This research aims to better understand the internal modes of functioning and the conditions for the effectiveness of union coalitions and other organisations taking shape in communities (e.g., for the protection of human rights, the environment, social services and community resources in general). The literature reviewed on this issue tells us little about the conditions that allow coalitions to form and be collectively effective. My objective is to document this phenomenon across various contexts and time horizons. I seek to better understand the conditions for success, or ineffectiveness, allowing coalitions to either replicate or not. The originality of this research lies in its focus on coalitions that are very different from each other and that have a high diversity of actors, including from both the North and the South. The variety of cases selected will allow me to contribute to the state of scientific knowledge on this topic.

2. Your participation: I am asking for your participation in a **personal interview**. For this, my research team and I will meet with you, at a time of your choice, to ask you experience-based questions in order to better understand the rationale behind your organisation's participation in a union coalition, the challenges and achievements of that participation, and the conditions that allow that participation to sustain itself over time. You may choose to not answer any one or more of the questions. The interview is expected to last about one and a half hours. With your permission, the interview will be digitally audio-recorded, for the purposes only of facilitating the subsequent analysis of the interview.

3. Advantages and disadvantages: The project aims to better understand the internal modes of functioning and the conditions of effectiveness of union coalitions. It involves no risk or inconvenience, or personal benefit, for the participant.

4. Confidentiality of information: Only the principal investigator will have access to the recordings. The recordings will be deleted after a period of 7 years. All materials relative to the interview will be identified with a code only and your name and any other identifying information will be kept anonymous. Under no circumstances will your name or excerpts of the interview in which you can be identified be used in a publication of the researcher on this project. You may also decide whether or not you wish to have your name appear in the acknowledgments section of the study.

5. Voluntary participation: Your participation in this research is completely voluntary. You are free to withdraw at any time without repercussions and without having to justify your decision. If you decide to withdraw from the study, simply notify me verbally. If you withdraw from the study after the interview, the recording of the interview will be destroyed. For any other questions you may have, please contact Mélanie Dufour-Poirier.

Consent

I, (print name of participant)

declare to have read the information above, to have spoken about the project with the project coordinators as well as with Professor Mélanie Dufour-Poirier, and to understand the purpose, nature, advantages, absence of risk and inconveniences of the study in question.

I voluntarily consent to participate in this study. I know that I can withdraw at any time without prejudice.

Signature of the participant Date

Signature of the main researcher Date

Mélanie Dufour-Poirier, Main researcher, Assistant Professor, School of Industrial Relations, University of Montreal.

Signature of the co-researcher Date

Jean-François Lebel, Master's degree student, School of Industrial Relations, University of Montreal.

Any complaints about your participation in this research may be addressed to the Ombudsman of the University of Montreal (514-343-2100; ombudsman@umontreal.ca). A signed copy of this form must be given to the participant.

ANNEXE 2

GRILLE D'ENTREVUE no 1

ORGANISATION SYNDICALE PARTICIPANTE :

- A. Caractéristiques du représentant syndical, du travail de représentant et ses expériences antérieures
1. Description des fonctions et des responsabilités du poste occupé : trajectoires professionnelle et syndicale, ancienneté, nombre et type de formations syndicales reçues, raisons motivant l'implication syndicale, historique de l'implication, des expériences syndicales et des expériences militantes en dehors du milieu syndical ;
- B. Caractéristiques de l'organisation syndicale participante
1. Caractéristiques et démographie
 1. Caractéristiques de l'organisation syndicale : historique, mission, secteurs d'activités occupés, principaux employeurs, approche des relations de travail, cadre d'intervention syndicale, niveau d'intervention (local, national, international) évolution des relations du travail et de la capacité d'intervention de l'organisation, description des changements au plan sectoriel, le cas échéant ;
 2. Caractéristiques des membres : effectifs, ancienneté et âge moyens, proportion homme/femme, répartition selon statut professionnel ;
- C. Contexte national environnant
1. Description des caractéristiques du pays et de l'État : développement historique, tradition syndicale, contextes économique et politique, structure étatique (centralisé ou pas), accessibilité aux institutions politiques, structure de la société civile, encadrement institutionnel du travail, monde du travail ;
- D. Identité
1. *Nous* : description des alliés, communauté d'intérêt, caractéristiques, provenance, intérêts et enjeux partagés, type de relation ;
 2. *Eux* : descriptions des opposants, caractéristiques, provenance, intérêts et enjeux les opposants, type de relation ;
 3. *Enjeux* : Description des enjeux qui guident l'action syndicale ;
- E. Capacité organisationnelle

1. Leadership par rapport à l'OS : perception du rôle de l'OS dans son environnement, actions entreprises par le passé, processus de rétrospection, capacité à revoir son champ d'action, processus d'élaboration de nouvelles stratégies, succès des stratégies entreprises, coordination des actions à tous les niveaux ;
2. Leadership par rapport à d'autres organisations ou acteurs : capacité des leaders à agir à titre d'agent de liaison, présence de liens avec des organisations syndicales externes ou des organisations non syndicales, le cas échéant ;
 1. Caractéristiques des relations et présence de coalitions : objectifs de se coaliser, atteinte de ces objectifs, enjeux ciblés, impact de la participation à la coalition sur l'organisation syndicale ;
 2. Types de ressources échangées (informations financières, matérielles, expertise, formation, appui, etc.) ;
 3. Résultats des échanges (action commune, négociations, etc.) ;
 4. Modalités des échanges (lettre, téléphone, rencontres, etc.), nombre, fréquence, niveau de formalisme ;

F. Solidarité interne

1. Fonctionnement démocratique :
 1. Type de structure (comité exécutif du syndicat, structure des sections, département, etc.) ;
 2. Rôle et fonction du comité exécutif : libération, nombre de rencontres par année du comité, ancienneté des représentants ;
 3. Processus de nomination des représentants syndicaux : conditions de dépôt de candidature, élection, durée du mandat ;
 4. Processus de prise de décision et de consultation des membres ;
2. Cohésion interne
 1. Programmes d'éducation et de formation offerts aux membres ;
 2. Mécanismes de communication avec les membres : journal, tract, capsule vidéo, rencontre formelle/informelle, assemblée ;
 3. Nombre d'assemblées générales, taux de présence aux assemblées ;
 4. Nombre de représentants syndicaux, présence de délégués sur les lieux de travail ;
 5. Types d'activités organisées par l'organisation syndicale pour ses affiliés (support à la négociation et à l'administration de la convention collective, activités de recrutement, activités de formation, activités sociales/culturelles/sportives.) ;

G. Renouveau syndical

1. Perspective d'avenir, opportunités d'action, orientation et objectifs futurs.

ANNEXE 3

GRILLE D'ENTREVUE no 2

ORGANISATION NON SYNDICALE PARTICIPANTE

A. Caractéristiques du représentant, du travail de représentant et ses expériences antérieures

1. Description des fonctions et des responsabilités du poste occupé : trajectoire professionnelle, ancienneté, raisons motivant l'implication syndicale, historique de l'implication et des expériences militantes dans le milieu syndical ;

B. Caractéristiques de l'organisation non syndicale participante

1. Caractéristiques et démographie

1. Caractéristiques de l'organisation non syndicale : historique, mission, secteurs d'activités occupés, cadre d'intervention, niveau d'intervention (local, national, international) ;
2. Caractéristiques des membres : effectifs, ancienneté et âge moyens proportion homme/femme ;

C. Contexte national environnant

1. Description des caractéristiques du pays et de l'État : développement historique, tradition de la société civile, contextes économique et politique, structure étatique (centralisé ou pas), accessibilité aux institutions politiques, structure de la société civile ;

D. Identité

1. *Nous* : description des alliés, communauté d'intérêt, caractéristiques, provenance, intérêts et enjeux partagés, type de relation ;
2. *Eux* : descriptions des opposants, caractéristiques, provenance, intérêts et enjeux les opposants, type de relation ;
3. *Enjeux* : Description des enjeux qui guident l'action de l'organisation non syndicale ;

E. Solidarité externe

1. Présence de liens avec des organisations syndicales ou des organisations non syndicales, le cas échéant ;
 1. Caractéristiques des relations et présence de coalitions : objectifs de se coaliser, atteinte des ces objectifs, enjeux ciblés, impact de la participation à la coalition sur l'organisation non syndicale ;
 2. Types de ressources échangées (informations financières, matérielles, expertise, formation, appui, etc.) ;
 3. Résultats des échanges (action commune, négociations, etc.) ;
 4. Modalités des échanges (lettre, téléphone, rencontres, etc.), nombre, fréquence, niveau de formalisme ;

F. Solidarité interne

1. Fonctionnement démocratique :
 1. Type de structure (comité exécutif, département, etc.) ;
 2. Rôle et fonction du comité exécutif : poste permanent, bénévolat nombre de rencontres par année du comité, ancienneté des représentants ;
 3. Processus de nomination des représentants : conditions de dépôt de candidature, élection, durée du mandat ;
 4. Processus de prise de décision et de consultation des membres ;
2. Cohésion interne
 1. Programmes d'éducation et de formation offerts aux membres ;
 2. Mécanismes de communication avec les membres : journal, tract, capsule vidéo, rencontre formelle/informelle, assemblée ;
 3. Nombre d'assemblées générales, taux de présence aux assemblées ;
 4. Types d'activités organisées (actions militantes, activités de recrutement, activités de formation, activités sociales/culturelles/sportives.) ;

G. Renouveau syndical

1. Perspective sur l'avenir du syndicalisme, opportunités d'action, orientation et objectifs futurs de l'organisation non syndicale.