

Paradigmes, écoles de pensée et théories en relations industrielles

Michel Audet

et

Viateur Larouche

Cet article tente de classifier les principales théories de relations industrielles en fonction des paradigmes largement popularisés en sciences sociales. Cette classification repose sur des caractéristiques traditionnellement reconnues dans le domaine scientifique, ce qui la distingue de la littérature existante.

Depuis maintenant plusieurs décennies, les relations industrielles font l'objet d'études, d'analyses et de recherches de la part de scientifiques et de théoriciens. Pour certains d'entre eux, le champ d'étude des relations industrielles est maintenant reconnu comme une discipline bien établie en sciences sociales, alors que pour d'autres, il est plutôt caractérisé par l'interdisciplinarité de certaines branches scientifiques telles le droit, la sociologie, l'économie, la psychologie et l'administration¹. Quoiqu'il en soit, l'évolution des diverses théories propres aux relations industrielles, en partant des travaux des Webb² et de Perlman,³ passant par ceux de Dunlop⁴ et Flanders⁵ et allant jusqu'aux écrits récents de Kochan⁶ et Hyman,⁷ a fait en sorte que le champ d'étude ne se préoccupe plus exclusivement de la négociation collective et du mouvement syndical, mais également de tous les

«rapports économiques et sociaux, individuels et collectifs, formels et informels, structurés et non structurés, qui naissent et s'établissent à l'occasion du travail dans un établissement, une entreprise, une branche et toute l'économie entre les travailleurs et les employeurs, les organisations qui les représentent et l'État lui-même, le tout en fonction des situations, des besoins et des objectifs recherchés par chacun, individuellement ou collectivement, ainsi que des droits reconnus à chacun par la coutume ou par la législation.»⁸

* AUDET, M., étudiant au doctorat, École de relations industrielles, Université de Montréal; professeur assistant, Département des relations industrielles, Université Laval.

LAROUCHE, Viateur, professeur, École de relations industrielles, Université de Montréal.

Cette définition des relations industrielles, de Gérard Dion inclut à la fois la gestion des ressources humaines et les politiques publiques en matière de travail.

De très partielles qu'elles étaient à l'origine,⁹ les théories des relations industrielles, depuis l'ouvrage classique de Dunlop, se sont développées dans un contexte d'essai d'intégration des différentes facettes d'un objet d'étude qui ne fait pas encore l'unanimité parmi les auteurs. Aussi, les différentes théories de relations industrielles se sont diversifiées aussi bien en termes d'approche, de modèle proposé que d'objet d'étude, ce qui a suscité chez certains auteurs récents un intérêt à tenter de regrouper et de classifier ces théories. Dabscheck,¹⁰ Gospel,¹¹ Kirkbride,¹² Blain et Gennard,¹³ Walker,¹⁴ Schienstock,¹⁵ Adams,¹⁶ Hameed¹⁷ et Young¹⁸ sont les principaux auteurs qui ont tenté d'élaborer une classification des théories en relations industrielles. Les typologies ainsi recensées, comprennent entre trois et cinq écoles de pensée ou catégories de théories et outre les systémistes et les marxistes qui sont communes à toutes, on retrouve l'approche «Oxford», interactionniste, pluraliste, managériale, économique, corporatiste, régulatrice, institutionnelle et structuraliste.

Les recherches conduites à cet effet, et que l'on qualifie de recherches paradigmatiques, ne respectent pas les critères scientifiques d'ontologie, d'épistémologie et de méthodologie qui rendent crédibles les auteurs qui tentent de regrouper des écoles de pensée et des théories. De telles classifications se doivent de reposer sur des postulats concernant la façon de voir et d'aborder le monde social et la société, postulats que Kuhn¹⁹ a popularisés par le terme «paradigme».

Au sens où Kuhn et ses successeurs comme Morgan²⁰ l'entendent, on peut définir un paradigme comme étant une façon de voir la société ou encore une série de suppositions métathéoriques perceptuelles (postulats) ayant pour objet la conceptualisation du monde social²¹. À partir d'un paradigme naîtront des écoles de pensée basées sur des métaphores c'est-à-dire des formes symboliques (organisme biologique, machine, cybernétique, etc.) servant à construire des théories à partir desquelles il sera possible de formuler des hypothèses et y associer les méthodes de recherche (quantitatives et qualitatives) appropriées servant à les tester.

C'est donc à partir de paradigmes que depuis une dizaine d'années les scientifiques ont tenté de regrouper et de classifier les théories propres aux sciences sociales et au domaine de l'organisation. Parmi eux, Burrell et Morgan,²² Astley et Van de Ven,²³ de même que Hage,²⁴ entre autres, ont élaboré avec rigueur des visions paradigmatiques des théories des organisations dont les fondements s'apparentent aux sciences sociales²⁵.

Les relations industrielles ont échappé à ce mouvement de recherche paradigmatique si ce n'est quelques efforts timides d'auteurs tel Young²⁶ qui explique les différences entre les paradigmes humaniste et positiviste, de même que Ouellet et Dionne²⁷ qui ont abordé l'étude de la négociation collective en fonction du paradigme interprétatif, et Adams²⁸ qui n'emprunte à la recherche paradigmatique que le terme paradigme.

Ainsi, pour les fins de cet article, nous tenterons de regrouper et de classer les principales théories de relations industrielles à partir de l'approche de Burrell et Morgan concernant les grands paradigmes en sciences sociales et les différentes écoles de pensée greffées à ces paradigmes. Un tel exercice nous permettra, dans une certaine mesure, de mieux situer les diverses théories de relations industrielles dans le contexte des sciences sociales et de tirer quelques conclusions quant aux tendances qui se dégagent dans ce champ d'étude sur le plan théorique.

LES PARADIGMES EN SCIENCES SOCIALES

Tel que souligné précédemment, la recherche paradigmatique en sciences sociales et en théorie des organisations a déjà une histoire. Burrell et Morgan, dans leur ouvrage classique *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, ont vraiment marqué le pas en ce domaine et bien que, depuis la parution de cet essai, les critiques ont vainement tenté de diminuer sa portée,²⁹ il n'en demeure pas moins que ces auteurs ont influencé fortement la recherche en sciences sociales.

Burrell et Morgan retiennent deux axes pour regrouper les théories: un premier concernant les postulats relatifs à la nature des sciences sociales et un second concernant les postulats relatifs à la nature de la société.

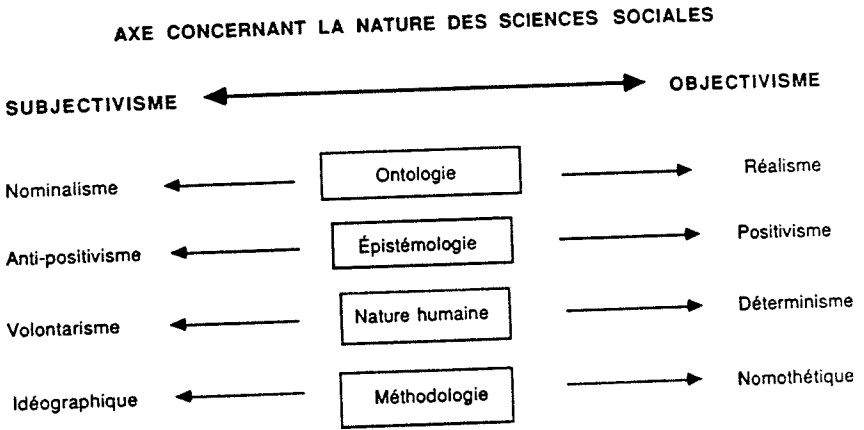
Postulats relatifs à la nature des sciences sociales et de la société

Subjectivisme versus objectivisme

Cet axe, comme nous pouvons le constater au graphique 1, oppose les postulats qui caractérisent l'approche subjective et l'approche objective en sciences sociales.

Afin de mieux comprendre le positionnement sur cet axe entre ces deux dimensions, Burrell et Morgan retiennent quatre caractéristiques pour qualifier ce que l'on entend par «science». Ces caractéristiques sont l'ontologie, l'épistémologie, la nature humaine et la méthodologie.

GRAPHIQUE 1



L'*ontologie* réfère aux postulats qui concernent l'essence même du phénomène étudié. Ainsi, en sciences sociales, le débat ontologique se situe entre deux positions extrêmes, soit le nominalisme qui conçoit le monde social comme étant une création artificielle de l'esprit dans un contexte où il n'existe pas de structures réelles, et le réalisme qui réfère au monde social comme étant une réalité tangible et observable tout comme le monde dit «naturel» (biologie, physique, chimie, etc.).

L'*épistémologie* est associée au fondement des connaissances, *i.e.* la forme que prennent les connaissances et la façon dont elles sont transmises. Le débat épistémologique se situe entre deux positions extrêmes soit l'anti-positivisme qui rejette le concept d'observateur neutre en science concevant ainsi le monde social comme étant relatif, *i.e.* compris de l'intérieur selon le point de vue des individus directement impliqués dans les activités étudiées, et le positivisme qui repose sur les approches traditionnelles dominant les sciences naturelles. Le positivisme permet également la mise sur pied de schèmes expérimentaux incluant la vérification empirique d'hypothèses. Dans un tel contexte, l'accroissement des connaissances devient un processus cumulatif où les expériences passées, selon qu'elles s'avèrent fondées ou pas, servent à élaborer les expériences futures.

Les postulats relatifs à la *nature humaine* en sciences sociales réfèrent à la relation existant entre l'individu et l'environnement. Le débat sur la nature humaine traite alors du déterminisme, à savoir que l'individu est complètement dominé par l'environnement, ou du volontarisme, à savoir que l'environnement est le résultat des interactions des individus.

Conséquente aux trois caractéristiques précédentes, la *méthodologie* réfère au caractère «scientifique» ou non des sciences sociales, *i.e.* aux façons dont on élabore des principes, des «lois», des cueillettes d'information et l'interprétation de celle-ci. Le débat méthodologique se situe entre la méthode idéographique (qualitative) qui est subjective, *i.e.* qui repose sur l'implication dans les situations quotidiennes de la vie sociale (biographie, journal, agenda, etc.), et la méthode nomothétique (quantitative) qui représente l'influence des sciences naturelles relativement aux protocoles techniques et systématiques de recherche incluant tous les canons méthodologiques et l'instrumentation statistique.

Comme on le constate à la lumière du graphique 1, deux grandes traditions intellectuelles ont dominé les sciences sociales depuis plus de deux siècles. D'un côté, on retrouve le «positivisme sociologique» qui considère les sciences sociales comme les autres sciences naturelles et qui est caractérisé par le réalisme, le positivisme, le déterminisme et la méthodologie nomothétique. De l'autre côté, on retrouve l'«idéisme germanique» qui considère l'ultime réalité de l'univers comme étant liée à l'esprit et à l'idée. Cette tradition est caractérisée par le nominalisme, l'antipositivisme, le volontarisme et la méthodologie idéographique.

Changement radical versus régulation

Ce deuxième axe retenu par Burrell et Morgan oppose les postulats qui caractérisent l'ordre, le consensus, l'intégration et la cohésion dans la société versus les postulats qui caractérisent le conflit, le changement radical et les contradictions.

La sociologie de la régulation fait référence aux théoriciens qui ont toujours tenté d'expliquer la société en des termes d'unité, d'ordre, de cohésion et d'équilibre, contrairement aux théoriciens de la sociologie du changement radical qui ont toujours tenté d'expliquer la société en des termes de conflit, de domination, de paradoxes et de changements structurels profonds.

Contrairement à l'axe de la nature des sciences sociales où il doit y avoir un fort degré de congruence entre les quatre caractéristiques pour qu'il y ait existence d'une théorie, l'axe régulation-changement n'est pas autant hermétique. En effet une théorie peut emprunter des éléments aux positions extrêmes qui apparaissent sur ce continuum, tel un modèle systémique dit «catastrophique»³⁰.

Les quatre paradigmes en sciences sociales

En plaçant sur l'axe horizontal la nature des sciences sociales et sur l'axe vertical la nature de la société, nous obtenons, comme l'illustre le graphique 2, quatre quadrants reflétant les quatre grands paradigmes en sciences sociales: le paradigme *fonctionnaliste*, *interprétatif*, *humaniste radical* et *structuraliste radical*.

Ces quatre paradigmes représentent donc quatre façons différentes de voir le monde social reposant sur des postulats métathéoriques qui influencent de façon majeure les cadres de référence, les modes de théorisation et les modes d'opérationnalisation des théoriciens qui oeuvrent en sciences sociales.

Bien que Kuhn³¹ ait élaboré toute une façon de voir les révolutions scientifiques ainsi que l'évolution des disciplines et des chercheurs d'un paradigme vers un autre, retenons que pour Burrell et Morgan, les paradigmes sont mutuellement exclusifs, *i.e.* qu'il est impossible de porter un jugement scientifique sur la pertinence d'un paradigme qui vise à expliquer le monde social à partir d'un autre paradigme.

Ainsi, il semblerait que pour une discipline donnée, il est intéressant de pouvoir disposer de plusieurs théories reposant sur des paradigmes différents car on peut aborder le même problème ou analyser une même situation sous des angles différents, ce qui provoque des débats et enrichit la discipline. Cependant un tel débat paradigmatique donne l'impression que la discipline n'est pas mature et est à la recherche d'une identité.

Le paradigme fonctionnaliste

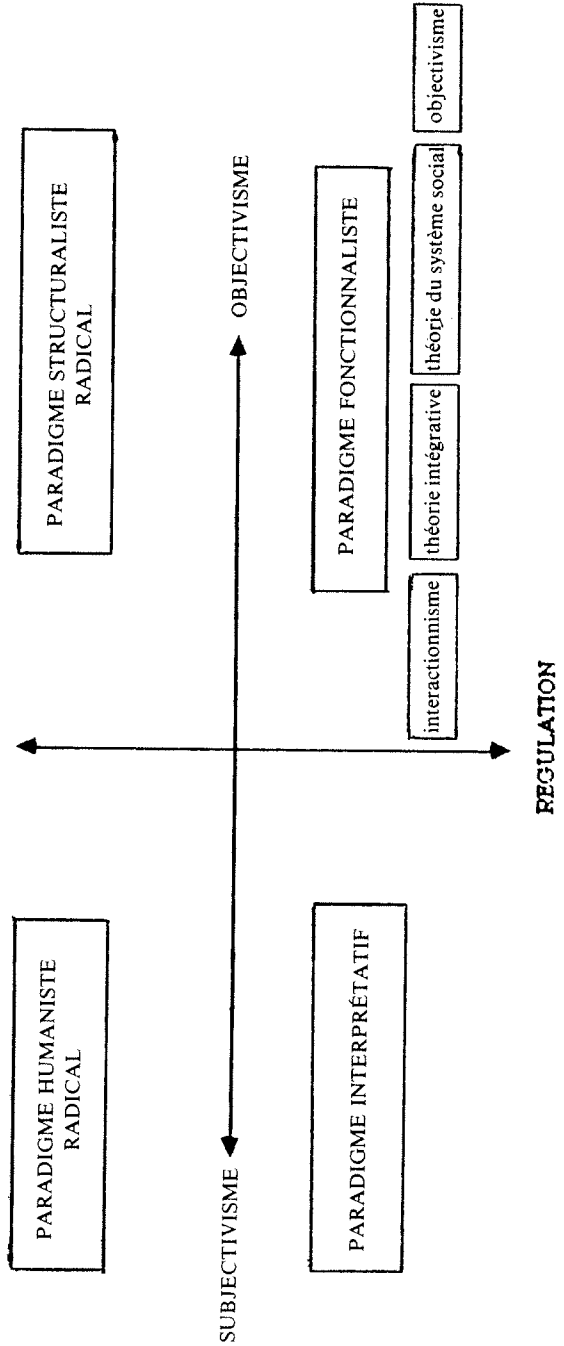
Le paradigme fonctionnaliste subit l'influence de l'objectivisme quant à la nature de la science, et de la régulation quant à la nature de la société.

Dans le paradigme fonctionnaliste, tout comme dans les autres paradigmes d'ailleurs, il n'y a pas de théories pures associées aux points extrêmes. Il existe plutôt diverses écoles de pensée ou théories qui subissent les influences de la dimension subjective des sciences (idéalisme germanique) et de la dimension conflictuelle de la société (marxisme). À la lumière des caractéristiques que l'on retrouve dans ce quadrant, on peut avancer que le paradigme fonctionnaliste est le paradigme «majeur» utilisé en sciences sociales et en théories des organisations.

GRAPHIQUE 2

Les paradigmes et approches en sciences sociales

CHANGEMENT RADICAL



Burrell et Morgan illustrent bien ce phénomène quand ils expliquent que: «... *most organisation theorists, industrial sociologists, psychologists and industrial relations theorists approach their subject from within the bounds of the fonctionnalist paradigm*»³².

À l'intérieur de ce paradigme nous retrouvons plusieurs théories ou écoles de pensée qui se situent sur le continuum subjectivisme-objectivisme et sur celui régulation-changement radical, soit respectivement à la frontière du paradigme structuraliste radical et du paradigme interprétatif de même qu'à la frontière du paradigme fonctionnaliste pur (régulation-objectivisme).

Burrell et Morgan ont retenu quatre grandes catégories de théories pour façonner le paradigme fonctionnaliste: *l'objectivisme, la théorie du système social, la théorie intégrative et l'interactionnisme* incluant la théorie de l'action sociale.

Ces catégories sont d'ailleurs reproduites dans le graphique 2.

L'objectivisme regroupe toutes les théories qui conçoivent le monde social comme s'il s'agissait d'un monde dit «naturel» tout en empruntant aux sciences naturelles les méthodologies de recherche conséquentes. Les théories des organisations, influencées fortement par les classiques du management scientifique,³³ ainsi que les tenants de la psychologie industrielle³⁴ et de l'ergonomie, sont des exemples de ce que l'on considère comme étant de l'objectivisme.

La théorie du système social est considérée comme étant la théorie classique du fonctionnalisme. Elle est caractérisée entre autres par ses analogies ou métaphores relatives à la biologie reflétant l'approche holistique de la société, la notion de structures, de relations entre les parties structurelles, de fonctions et de besoins. Cette approche, mieux connue sous le vocable de structuro-fonctionnalisme, a également donné naissance à la théorie des systèmes qui, en plus d'opérationnaliser davantage le concept de «fonction» et de «structure», introduit les notions de système ouvert et fermé où l'influence de l'environnement exercée sur les dimensions du système, occupe une place prépondérante.

La théorie du système social regroupe donc deux grandes approches. La première est le structuro-fonctionnalisme³⁵ qui principalement décrit et analyse les structures ou parties d'un système, de même que les interactions entre des variables et ceci, au détriment du fonctionnement dynamique du système. La deuxième approche est celle de l'«approche systémique»³⁶ qui se veut davantage un processus caractérisé par des intrants, des activités de transformation, des extrants et du «feedback», toutes ces composantes

baignant dans un environnement (système ouvert). Une des caractéristiques principales du système est la recherche de l'équilibre et de la survie d'un objet ou d'une situation.

Caractérisée par les théories des dysfonctions bureaucratiques en théorie des organisations,³⁷ de même que par le fonctionnalisme conflictuel qui donnera naissance au pluralisme, et par la théorie des systèmes morphogéniques de Buckley,³⁸ la *théorie intégrative* se veut, comme son qualificatif l'indique, une intégration des différentes théories en sciences sociales. En effet, ces théories représentent une réponse scientifique aux critiques des marxistes et de certains idéalistes germaniques à l'égard du structuro-fonctionnalisme et de la théorie des systèmes.

Les tenants de la théorie des dysfonctions bureaucratiques se sont d'abord et avant tout penchés sur l'aspect «des dysfonctions» *i.e.* de l'origine sociale des comportements dit «déviant» sur le plan structurel et fonctionnel, de même que sur l'utilité de ces dysfonctions quant à l'équilibre du «système».

La théorie des systèmes morphogéniques, représentée par le «process model» de Buckley tente de faire la synthèse des diverses écoles de pensée du paradigme fonctionnaliste, partant de l'interactionnisme allant jusqu'à la théorie des systèmes et passant par quelques idées marxistes. Cette théorie reconnaît l'inadéquation des métaphores biologiques et mécaniques à expliquer les caractéristiques des systèmes sociaux et des cultures. Elle reconnaît également l'évolution et l'apport du 20^e siècle face à des phénomènes comme la cybernétique, l'information et la communication. Le système est donc basé sur les processus et non plus traditionnellement sur les structures (morphologie du système).

La théorie pluraliste, quant à elle, remet en cause l'unitarisme, *i.e.* la coopération pour le bien commun, le fait que le conflit peut être contrôlé par des actions managériales appropriées, et l'absence de pouvoir que l'organisation remplace par l'autorité, le leadership et le contrôle.

La vision pluraliste reconnaît alors la diversité des individus et des groupes d'intérêts de même que le conflit dans la vie de tous les jours comme pouvant être institutionnalisé et trouve son expression dans le travail lui-même sans nécessairement remettre en cause la survie du système. Le pluralisme conçoit la notion de pouvoir comme étant la variable cruciale de la compréhension de la société et de l'organisation ou encore le medium à travers lequel les conflits d'intérêts peuvent être résolus. Le pluralisme se préoccupe d'abord et avant tout des concepts d'intérêts, de conflit et de pouvoir. C'est également une école de pensée qui est à la base de l'interac-

tionnisme,³⁹ et qui a influencé fortement les théories des dysfonctions bureaucratiques⁴⁰ et des systèmes⁴¹ de même que les théories des relations industrielles⁴².

Nous pouvons constater que le pluralisme est une approche complexe et on a souvent tendance à l'associer à bon nombre de situations que l'on tente d'expliquer⁴³.

L'*interactionnisme* se situe à la frontière du paradigme interprétatif et fonctionnaliste⁴⁴. C'est une théorie qui considère davantage l'individu dans son contexte social de façon volontariste par opposition à déterministe. Elle se préoccupe également de la signification du processus d'interaction à travers l'interprétation des actions, gestes et comportements.

Selon Bernoux,⁴⁵ la théorie interactionniste ou encore la théorie de l'analyse stratégique ou des choix stratégiques repose sur les postulats suivants:

- les individus n'acceptent jamais d'être traités comme des moyens au service de buts que les organisateurs fixent à l'organisation. Les buts et objectifs sont propres à chacun des acteurs;

- les acteurs ont un degré de liberté relative qui implique des choix et une possibilité de jeu autonome. Ces autonomies se combinent dans des jeux de pouvoir, le pouvoir central essayant de contrôler l'autonomie des acteurs qui à leur tour tentent de lui échapper;

- dans ces jeux de pouvoir, les stratégies sont toujours rationnelles, mais d'une rationalité limitée car celles des autres et les contraintes de l'environnement rendent impossible la recherche de la solution idéale.

Une fois ces postulats posés, comme le souligne Bernoux, «il devient possible d'aborder l'analyse stratégique dans ses concepts clefs que sont le pouvoir, la zone d'incertitude et le système d'action concret»⁴⁶.

Le paradigme interprétatif

Le paradigme interprétatif, tel qu'on peut le voir dans le graphique 2, est influencé par le subjectivisme (axe de la nature des sciences sociales) et par la régulation (axe de la nature de la société).

Tirant ses origines des idéalistes germaniques,⁴⁷ ce paradigme, issu du 20^e siècle, repose respectivement sur des écoles de pensée ou théories telles que: le solipsisme, qui considère le monde comme une simple création de l'esprit rejetant par le fait même les notions de changement radical et de

régulation; la phénoménologie et la sociologie phénoménologique qui font reposer l'explication du monde social sur la conscience et la description des choses en dehors de toute construction perceptuelle et, finalement, l'herméneutique qui se consacre à l'interprétation du monde à partir de signes, symboles, textes, etc.

Ce paradigme et les théories s'y rattachant n'ont eu que très peu de répercussions sur l'étude des organisations⁴⁸ et encore bien moins sur les relations industrielles. Quelques rares théories portant sur la négociation collective peuvent s'identifier, à la limite, à ce paradigme⁴⁹.

Le paradigme humaniste radical

Originant de la philosophie existentialiste,⁵⁰ le paradigme humaniste radical est influencé par la dimension subjective de l'axe concernant la nature des sciences sociales et la dimension du changement radical concernant l'axe de la nature de la société.

Quant aux retombées de ce paradigme au niveau des organisations, on ne connaît que quelques écrits portant sur un genre de théorie de l'anti-organisation. Il va sans dire qu'aucune théorie des relations industrielles, à notre connaissance, appartient à ce paradigme.

Le paradigme structuraliste radical

Inspiré à l'origine par ce que certains auteurs appellent «la rupture épistémologique de Marx», ce paradigme se situe au croisement de la dimension objective de l'axe concernant la nature des sciences sociales et de la dimension du changement radical de l'axe concernant la nature de la société⁵¹.

Au niveau des théories de l'organisation, Burrell et Morgan ont classifié les théories en deux grands types, soit les approches Weberiennes qui se concentrent principalement sur les sciences politiques, les structures administratives, le corporatisme et le pouvoir, ainsi que les approches structuralistes-marxistes qui mettent le focus davantage sur l'économie politique, les structures économiques, le monopole du capitalisme et la contradiction qui génère des crises périodiques. Cette dimension plus marxiste du paradigme a inspiré les travaux de Braverman,⁵² de Allen⁵³ et de Hyman⁵⁴ en relations industrielles, ce dernier étant plus orienté vers l'aspect «contrôle social», tout comme les travaux de Friedman⁵⁵ et Edwards⁵⁶ qui se préoccupent des stratégies managériales de contrôle et du contrôle du processus de travail (*Labor Process*).

LES PARADIGMES ET THÉORIES EN RELATIONS INDUSTRIELLES

À l'aide du cadre de référence explicité dans la partie précédente, essayons maintenant de situer les principales théories qui trouvent application en relations industrielles et qui ont le plus marqué ce champ d'étude. Cet essai n'a pas la prétention d'être exhaustif. Il se veut cependant le plus ouvert possible, c'est-à-dire qu'il tient compte de l'ensemble des dimensions qui caractérisent les relations industrielles et évite de ne retenir qu'une ou deux grandes dimensions généralement retenues telles que le syndicalisme ou encore la négociation collective.

Le graphique 3 reproduit les axes théoriques du subjectivisme-objectivisme et changement social-régulation et fait état de la position des différents paradigmes et théories en relations industrielles sur ces deux continus.

Le paradigme fonctionnaliste: approche majeure en relations industrielles

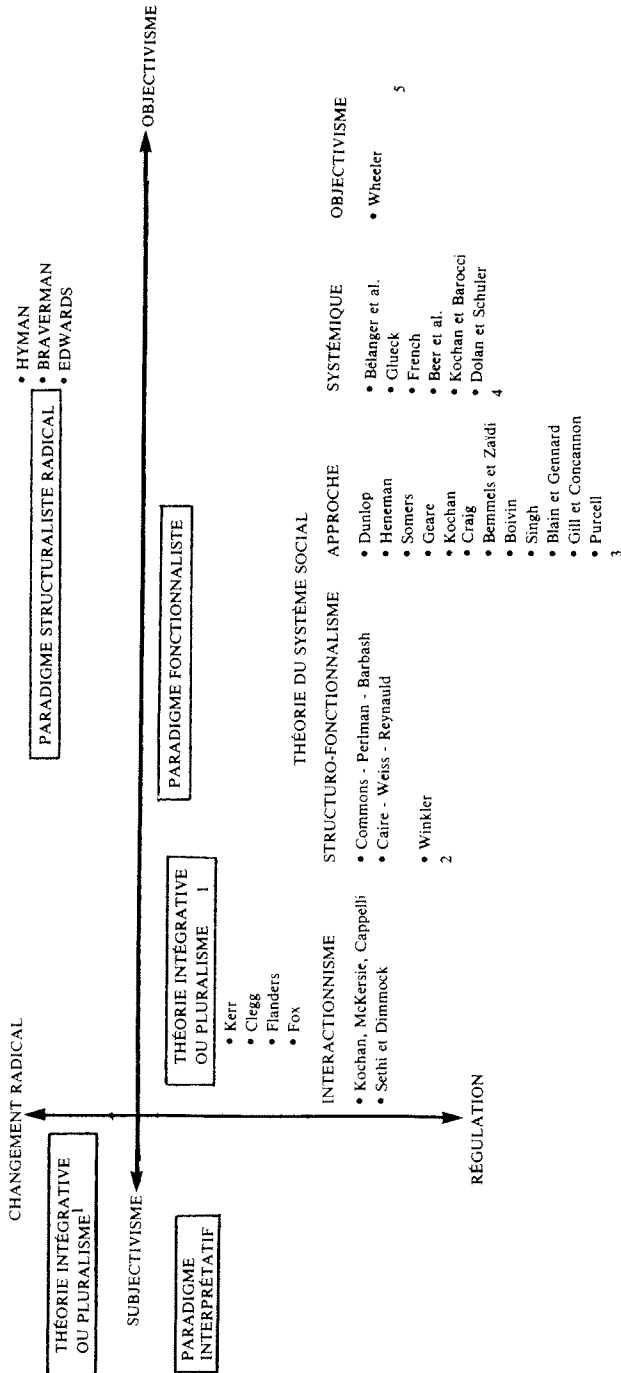
Le dépouillement des théories appliquées aux relations industrielles permet de constater qu'elles se concentrent autour de deux paradigmes seulement, soit le paradigme fonctionnaliste (de beaucoup le plus important) et le paradigme structuraliste radical (seulement quelques auteurs adoptent ce paradigme). Cette seconde partie se limite donc à présenter les théories se regroupant autour de ces deux paradigmes.

Objectivisme: les sciences naturelles appliquées aux relations industrielles

Il n'existe pas, comme tel, d'auteurs particuliers qui ont marqué cette école de pensée. Celle-ci regroupe plutôt les chercheurs qui se sont préoccupés davantage des théories de moyenne portée, *i.e.* celles portant sur des dimensions spécifiques des relations industrielles. Dans ce groupe, on retrouve les personnes qui considèrent les relations industrielles comme une science naturelle et appliquent les méthodologies propres à ces sciences. Wheeler,⁵⁷ par exemple, tente d'appliquer les principes des sciences naturelles par le biais de la sociobiologie et de l'éthologie au domaine des relations industrielles. Une telle approche vise à prédire certains types de comportements, tels que l'agressivité, la propension à la hiérarchie, la domination sociale, la solidarité, etc. Également, ces auteurs se caractérisent par la rigueur scientifique de leur méthodologie. Ils utilisent des objectifs précis, des problématiques serrées, des hypothèses de recherche, des définitions opérationnelles des variables utilisées, des cueillettes de données suivies

GRAPHIQUE 3

Paradigmes, écoles de pensée et théories en relations industrielles



1. Cette école de pensée est positionnée à cet endroit car elle est caractérisée par le conflit mais toujours à l'intérieur du paradigme fonctionnaliste

2. Winkler fait partie d'un groupe d'auteurs qui traitent le corporatisme comme étant une école de pensée structuro-fonctionnaliste en relations industrielles

3. Ce groupe d'auteurs aborde les relations industrielles sous l'angle du "système" et de ses composantes. La majorité inclut, dans les activités de transformation du travail, la gestion des ressources humaines.

4. Ce groupe d'auteurs aborde la gestion des ressources humaines selon l'approche systémique en incluant, comme activité de transformation, les relations du travail

5. Wheeler représente le type de théoriciens qui tentent d'appliquer aux relations industrielles les principes de la sociologie et de l'éthologie. Il existe également une catégorie d'auteurs qui sont très centrés sur les méthodes de recherche psychométriques et économétriques. Le chapitre couvrira par ces derniers sont, entre autres, la santé et sécurité au travail, l'ergonomie, la détermination des salaires, la validité et la fidélité des outils de gestion des ressources humaines, la satisfaction au travail et la productivité. Ces théories sont cependant très partielles et couvrent une partie du champ des relations industrielles.

d'analyses statistiques, etc. Ces personnes s'intéressent à une multitude de problèmes que façonne le champ d'étude des relations industrielles tels que la sécurité et la santé au travail, l'ergonomie, la détermination des salaires et des conditions de travail, la validité et la fidélité des processus de sélection du personnel, la satisfaction au travail, la productivité, etc. Bref, ces auteurs sont des tenants d'hypothèses rigoureuses, surtout de moyenne portée.

Bien que cette école de pensée ait permis récemment de donner quelques lettres de noblesse à certaines dimensions des relations industrielles, il n'en demeure pas moins qu'elle peut attester de limites importantes. Mentionnons, par exemple, l'empirisme abstrait qui est caractérisé par une surutilisation des méthodes objectives de recherche par rapport à des théories reposant sur des postulats ontologiques et épistémologiques beaucoup plus subjectifs.

Théorie du système social: l'approche systémique en relations industrielles

Comme nous l'avons déjà expliqué, l'approche du système social regroupe deux écoles de pensée: le structuro-fonctionnalisme et l'approche systémique «pure» ou encore la théorie des systèmes.

Les tenants de l'approche structuro-fonctionnalisme se préoccupent davantage de la description et de l'analyse des parties d'un système comme tel plutôt que de son fonctionnement, d'où l'importance qu'ils accordent aux «structures» et «fonctions».

La seconde école de pensée regroupe les auteurs qui utilisent la notion de système ouvert et qui identifient clairement l'influence de l'environnement sur les parties d'un système, soit les intrants, les extrants et les activités de transformation. Cette approche systémique est également caractérisée par le phénomène de la rétroaction qui peut être volontaire ou automatique et qui a pour objet de réajuster l'équilibre du système ou d'influencer les autres systèmes sociaux ou organisationnels.

Les tenants de cette approche sont considérés comme étant des «institutionnalistes» dont l'influence subie par les théories économiques classiques et néoclassiques est très marquée.

Le cadre d'analyse de Commons-Perlman-Barbash,⁵⁸ tel que baptisé par Kochan,⁵⁹ est très représentatif des structuro-fonctionnalistes, en ce sens qu'ils se contentent de décrire le rôle et les fonctions des institutions que l'on retrouve en relations industrielles comme, par exemple, le mouvement ouvrier et les structures syndicales, la direction de l'entreprise, la négocia-

tion collective, l'intervention de l'État, etc. tout en reconnaissant les intérêts conflictuels des parties (sécurité versus efficacité) et la négociation comme étant le moyen légitime de trouver des solutions ponctuelles face aux divergences. Outre les auteurs nord américains qui adhèrent à cette approche, les auteurs français Caire,⁶⁰ Weiss⁶¹ et Reynauld,⁶² à des titres différents, peuvent être classés comme des adeptes de cette école de pensée. Ces derniers auteurs se rapprochent beaucoup du pluralisme britannique de Fox,⁶³ et se situent à mi-chemin entre les économistes classiques et néoclassiques qui ont donné naissance à des théories comme celle du double marché du travail (interne-externe) de Doeringer et Piore,⁶⁴ et les radicalistes qui se sont fortement inspirés du marxisme, Margerison⁶⁵ en étant un exemple.

Toujours à l'intérieur du structuro-fonctionnalisme, mais à l'opposé du fonctionnalisme conflictuel, on retrouve les tenants du corporatisme, du néocorporatisme et du tripartisme. Ces derniers insistent sur le rôle joué par l'État dans la société afin d'assurer le consensus et la coopération dans la poursuite du bien collectif.

Winkler définit son approche du corporatisme de la façon suivante: «*Corporatism is an economic system in which the state directs and controls predominantly privately-owned business according to four principles: unity, order, nationalism and success*»⁶⁶.

Peu développées en relations industrielles, ces approches empruntées aux sciences politiques font état du rôle joué par les institutions gouvernementales, les partis politiques ouvriers, le patronat, les syndicats et les divers représentants des communautés, afin d'assurer la prise de décision la plus collective et consensuelle possible.

Les récentes expériences des sommets socio-économiques⁶⁷ et de la Commission consultative sur le travail,⁶⁸ au Québec, en sont d'excellents exemples.

Quant aux tenants du second courant, John Dunlop⁶⁹ est sans aucun doute le premier théoricien des relations industrielles qui s'est démarqué des structuro-fonctionnalistes traditionnels. Son célèbre ouvrage *Industrial Relations System* a donné le ton à une conceptualisation systémique des relations industrielles incluant des contextes ou des environnements (technologie, marché, pouvoir), des intrants (acteurs), des extrants (création de règles) et une idéologie commune qui assure le maintien du système.

Comme l'expliquent Larouche et Déom,

«Deux courants d'idées regroupent la majorité des théoriciens en relations industrielles sur cette question. Un premier groupe définit le système des relations industrielles comme celui qui permet la création ou l'administration des règles régissant les rela-

tions du travail. Le second groupe insiste plutôt sur l'identification d'un objet d'étude qui graviterait autour des «ressources humaines» ou encore de la «main-d'oeuvre»⁷⁰.

Des auteurs comme Heneman,⁷¹ Somers,⁷² Geare,⁷³ Kochan,⁷⁴ Singh,⁷⁵ Blain et Gennard,⁷⁶ Gill et Concannon,⁷⁷ Purcell⁷⁸ ont permis d'enrichir la théorie systémiste des relations industrielles, soit en objectivant davantage la variable dépendante, soit en incluant dans l'analyse de cette variable les niveaux micro et macro ou soit en précisant et en élargissant l'objet d'étude du système, tenant ainsi compte de la négociation collective, du marché du travail et de la gestion des ressources humaines.

D'autres, tels Craig,⁷⁹ Zaïdi et Bemmels⁸⁰ et Boivin,⁸¹ ont distingué clairement les diverses variables propres à un système de relations industrielles, soit: l'environnement, les intrants, les activités de transformation, les extrants et la rétroaction.

Lors du dernier congrès de l'Association internationale des relations professionnelles,⁸² tenu en Allemagne en 1986, des auteurs tels Zaïdi et Bemmels de même que Boivin ont eu l'opportunité de présenter leur conception systémique des relations industrielles, les premiers faisant état du «modèle Minnesota» et le second faisant état, entre autres, du cadre de Barbash.

Il est intéressant de constater, à la lumière des récents développements, que les activités qui caractérisent la transformation du système de relations industrielles ne se limitent plus à la négociation collective mais tiennent également compte du marché du travail, de la gestion des ressources humaines, de l'intervention gouvernementale, du lobbying, etc. Dans la même perspective, les extrants du système ne se limitent plus aux règles substantives et procédurales mais incluent les concepts d'efficacité organisationnelle et individuelle traduits par des indicateurs comme la profitabilité, la croissance, la satisfaction au travail, la performance individuelle, l'absentéisme, la productivité, etc.

Une telle conception incite maintenant les chercheurs à utiliser des méthodes de recherche à caractère quantitatif, tout en se basant sur un corpus théorique cohérent.

Cependant, les critiques à l'égard de l'approche systémique appliquée aux relations industrielles demeurent entières du fait que l'on se préoccupe davantage de l'aspect statique et descriptif des éléments et peu de l'aspect dynamique, (les relations entre variables, la notion de pouvoir, la notion de conflit et de changement tant au niveau de l'organisation et de la société, l'aspect informel des relations internes et externes à l'organisation) de même que la faible capacité prédictive de l'approche.

Parallèlement à cette approche s'est développée une autre école de pensée relative à l'approche systémique en gestion des ressources humaines. Fortement inspirés par les théories modernes de l'organisation, des auteurs tels que Bélanger *et al.*,⁸³ Glueck,⁸⁴ French,⁸⁵ Beer *et al.*,⁸⁶ Dolan et Schuler⁸⁷ entre autres, ont élaboré un système de gestion des ressources humaines dont les activités de transformation regroupent l'acquisition, le développement et la conservation des ressources humaines, de même que les traditionnelles activités des relations du travail.

Ces deux orientations qui caractérisent l'approche systémique permettent de déceler une certaine confusion, quant à l'objet des relations industrielles. Est-ce que cet objet d'analyse est devenu la ressource humaine et sa gestion, ce qui inclut la gestion collective de cette ressource (relations du travail) qui, pour certains, risque d'entraîner la perte d'identité des relations industrielles ou est-ce la situation inverse qui doit prévaloir, c'est-à-dire que le système des relations industrielles (approche relations du travail) doit comprendre la gestion de la ressource humaine?

Cette confusion est d'ailleurs bien illustrée par certains auteurs américains qui ont décidé récemment d'utiliser le terme «HRM/IR System»⁸⁸ pour *Human Resource Management and Industrial Relations*, c'est-à-dire le système «gestion des ressources humaines et relations industrielles».

Théorie intégrative ou pluralisme: l'approche centrée sur la négociation collective en relations industrielles

Le pluralisme est sans doute la seule approche que l'on retrouve en relations industrielles sous le libellé de théorie intégrative.

Par opposition à l'unitarisme, les tenants du pluralisme attestent d'une conceptualisation plus ouverte des relations industrielles en reconnaissant les intérêts propres à chaque groupe ou individu qui sont partie à la vie des organisations et de la société.

Bien que Kerr⁸⁹ ait été l'un des premiers à introduire le concept de pluralisme dans l'analyse des relations entre employeurs et syndicats et entre les membres d'une même organisation, il n'en demeure pas moins que cette approche ou théorie des relations industrielles a été développée en Grande-Bretagne suite à la parution du rapport de la Commission Donovan⁹⁰. La théorie pluraliste en relations industrielles a d'ailleurs longtemps été identifiée comme étant l'approche «Oxford School» et les propagandistes de cette théorie sont les académiciens Hugh Clegg, Allan Flanders et Allan Fox.

De façon générale, comme le souligne Hyman,⁹¹ le pluralisme en relations industrielles repose sur les prémisses suivantes:

- il n'y a pas, comme tel, de concentration du pouvoir économique, plus particulièrement dans le marché du travail. Le pouvoir est plutôt dispersé à travers les divers groupes intéressés;
- en dépit de la pluralité de groupes d'intérêts différents, il est significatif de faire référence au concept d'intérêt public et national;
- l'État est le gardien de cet intérêt public. Il utilise son propre pouvoir pour protéger les plus faibles et empêcher certains groupes d'en dominer d'autres.

Flanders,⁹² dans sa conception du pluralisme, s'est surtout préoccupé du rôle de l'État et des politiques publiques comme gardien de l'intérêt public. Tout comme Fox, Flanders s'est également penché sur les objectifs poursuivis par les organisations dans un contexte de pluralité d'intérêts divergents à l'intérieur de celles-ci. Il commente également la place et l'importance des pratiques patronales qui sont la cible des stratégies syndicales et des conflits.

Fox,⁹³ pour sa part, est un de ceux qui s'est le plus attardé au concept de pluralisme en relations industrielles. Son analyse se situe au niveau de l'organisation plutôt qu'à celui de la société. Ses travaux ont permis de mieux comprendre la multiplicité des intérêts dans l'organisation, la coalition des groupes et des individus, la survie mutuelle des groupes d'intérêts, la collaboration ponctuelle par la négociation et la nécessité logique de reconnaître des intérêts conflictuels.

Clegg,⁹⁴ quant à lui, va plus loin que Fox et Flanders en ce qui concerne le rôle fondamental des syndicats qui est de demeurer le plus indépendant possible des employeurs et de l'État, de jouer un rôle d'opposant et enfin, d'éviter la participation directe avec l'employeur pour la cause de l'organisation. Clegg rejette également certaines affirmations de Fox quant à la notion de «basic consensus».

Interactionnisme: l'analyse stratégique en relations industrielles

Comme nous l'avons déjà signalé, l'interactionnisme met l'accent sur la position «volontariste» plutôt que sur celle du déterminisme des forces de l'environnement sur l'objet étudié. Ainsi, cette approche se préoccupe de l'organisation comme construit social et de l'étude des phénomènes vus sous l'angle de l'acteur-participant et de sa perspective stratégique.

Étant donné que les travaux de Crozier et Friedberg⁹⁵ sont centrés sur l'étude de l'organisation et non sur les relations industrielles, nous ne

croions pas à propos ici, de classer leur théorie de «l'analyse stratégique» à l'intérieur des théories de relations industrielles, même si on peut établir de nombreux rapprochements.

Malgré cette remarque, il n'en demeure pas moins que le champ des relations industrielles a donné ouverture depuis quelques années à l'approche interactionniste par le biais de la notion de «choix stratégiques».

En effet, l'aboutissement des efforts d'un groupe de chercheurs du Massachusetts Institute of Technology dont les plus connus sont Thomas Kochan, Robert McKersie, Peter Cappelli et Harry Katz⁹⁶ a permis de dépasser les frontières traditionnelles de «l'approche systémique pure» en relations industrielles:

«There are many anomalies in current industrial relations, however that cannot be explained with such theories. Nor can they be easily reconciled with the systems approach. A brief outline of some of these unexpected developments will help illustrate the inadequacy of the current theoretical approaches...»⁹⁷

Selon ces auteurs, certains phénomènes qui caractérisent les relations industrielles n'ont pu être expliqués par l'approche systémique. Ils donnent comme exemple:

- le déclin de la syndicalisation;
- les changements majeurs dans les valeurs des dirigeants;
- les initiatives récentes relativement aux innovations en gestion des ressources humaines en contexte non syndiqué;
- les changements dans le rôle de l'État en relations industrielles.

Ces auteurs proposent un nouveau modèle qui reconnaît davantage le rôle actif joué par la direction des organisations dans la détermination des relations industrielles, contrairement aux approches traditionnelles qui conçoivent la direction comme étant réactive, répondant ainsi aux pressions des syndicats.

La théorie des choix stratégiques repose sur deux conditions. Premièrement, les décisions stratégiques surviendront dans des situations où les parties bénéficieront d'une part de discrétion dans leur processus décisionnel. Ainsi, les pressions de l'environnement ne suffiront pas à limiter les choix; il faudra alors que les parties se compromettent dans les décisions et dans l'action. Deuxièmement, parmi les décisions sur lesquelles les parties ont une certaine discrétion, les décisions stratégiques seront celles qui modifient le rôle d'une partie et ses relations avec les autres acteurs du «système de relations industrielles».

Cette théorie est illustrée par une matrice qui met en présence, dans un premier temps, le niveau des décisions soit le niveau institutionnel (macro), le niveau fonctionnel (négociation collective) et le niveau organisationnel (micro) qui réfère aux individus et au groupe sur les lieux du travail. Dans un deuxième temps, la matrice permet de situer la nature des décisions référant aux acteurs en présence, c'est-à-dire l'employeur, le syndicat et l'État.

Cette théorie en est à ses premiers balbutiements car on n'y retrouve pas encore de méthodes de recherche correspondantes et on a fait très peu de vérifications empiriques si ce n'est des études de cas qui mettent en évidence le marché du produit, les stratégies d'entreprises et les stratégies de relations industrielles.

Outre ces chercheurs du MIT, certains auteurs britanniques⁹⁸ se préoccupent des choix stratégiques propres aux employeurs dans la dynamique des relations industrielles. Mentionnons également les efforts récents de Sethi et Dimmock⁹⁹ qui ont fait une réévaluation du modèle des choix stratégiques par le biais d'un «modèle transactionnel des relations industrielles».

Le paradigme structuraliste radical: changements sociaux et conflits de travail

Comme nous l'avons déjà souligné, ce qui différencie le paradigme structuraliste radical du paradigme fonctionnaliste, ce sont les postulats reliés à la nature de la société. D'origine marxiste et très fortement britannique, les théories des relations industrielles qui s'associent à ce paradigme reposent sur la lutte des classes et la propriété des moyens de production.

Hyman¹⁰⁰ a organisé ses travaux autour de prémisses comme celles-ci:

- les relations sociales de production capitaliste reflètent et produisent un «antagonisme structuré» d'intérêts entre le capital et le travail. Ces deux dimensions sont irréconciliables;
- le capitalisme organise les travailleurs collectivement et jette les bases d'une résistance efficace au capital et aux priorités du mode capitaliste de production.

Ainsi, selon cet auteur, la lutte des classes est au marxisme ce que les acteurs sont au système, les groupes d'intérêts sont au pluralisme ou les stratégies sont à l'interactionnisme. Le syndicalisme s'insère alors dans un processus de contrôle social car l'essence des relations industrielles repose sur le processus de contrôle des relations du travail.

Braverman,¹⁰¹ pour sa part, élargit les frontières des relations industrielles en traitant des phénomènes comme la technologie et l'organisa-

tion du travail, non pas comme une contrainte ou variable exogène, mais un élément-clé des stratégies de gestion et de relations du travail. Ainsi, d'après Braverman, le capitalisme a tendance à déqualifier le travail en subdivisant les tâches, en séparant la conception de l'exécution et en encadrant le travailleur dans une hiérarchie managériale développée.

D'autres auteurs, comme Edwards,¹⁰² se sont préoccupés davantage des stratégies de contrôle du management partant de la supervision du supérieur immédiat jusqu'au contrôle bureaucratique par des normes et procédures, et passant par la technologie et l'influence des méthodes de production sur l'organisation du travail.

CONCLUSION

L'analyse des dimensions relatives à la nature de la science et à la nature de la société, a révélé l'existence de quatre grands paradigmes en sciences sociales ou catégories de postulats métathéoriques permettant la conceptualisation du monde social. Ces paradigmes sont: le paradigme fonctionnaliste, le paradigme interprétatif, le paradigme humaniste radical et le paradigme structuraliste radical.

En utilisant ce cadre de référence, il a été possible de répertorier les principales théories et écoles de pensée qui ont marqué le champ d'étude des relations industrielles, et de les regrouper sous les paradigmes fonctionnaliste et structuraliste radical.

Le paradigme fonctionnaliste est celui qui regroupe la majorité des théoriciens en sciences sociales et en relations industrielles. Sous ce paradigme, on retrouve les écoles de pensée qui s'appliquent aux relations industrielles et qui sont libellées comme suit: l'objectivisme, la théorie du système social incluant le structuro-fonctionnalisme et l'approche systémique, le pluralisme, et finalement l'interactionnisme.

Les théories qui s'appliquent aux relations industrielles, lorsqu'analysées en fonction du cadre de référence retenu, permettent de tirer quelques conclusions:

- Il est actuellement très difficile de déceler chez les divers auteurs qui s'intéressent aux relations industrielles, une vision ou théorie qui leur est commune. On note qu'à l'instar des autres disciplines des sciences sociales, il existe diverses façons, qui sont mutuellement exclusives, d'entrevoir le monde social et la vie des organisations. Chaque approche ou école de pensée à l'intérieur de chacun des paradigmes a des forces et des faiblesses aux fins d'analyse d'une situation propre aux relations industrielles.

Mentionnons que cette vision «pluraliste» des théories de relations industrielles, bien qu'à première vue confuse, peut s'avérer une richesse sur le plan intellectuel aux fins de l'avancement des connaissances dans le domaine. En effet, en conjuguant les avantages des diverses théories, cela nous permettra de mieux connaître et comprendre les multiples facettes du monde des relations industrielles et ceci, à partir de différents cadres d'analyse.

Par contre, certains milieux académiques se sont centrés sur une approche ou école de pensée afin de promouvoir la recherche et l'enseignement des relations industrielles. C'est le cas, par exemple, de l'Université du Minnesota avec l'approche systémique (modèle Minnesota) ou de l'Université de Warwick avec le pluralisme et le structuralisme radical.

- Quant au contenu des théories de relations industrielles, mentionnons que l'intérêt des auteurs a cheminé des «mécanismes de règlement de conflits», de la «négociation collective» et de la «création-administration de règles», vers les problèmes du marché du travail et surtout, vers la gestion des ressources humaines et les initiatives managériales en matière d'organisation du travail.
- Le conflit et le consensus (participation-coopération) ne sont pas hermétiquement reliés respectivement au structuralisme radical et au fonctionnalisme. Chacune des écoles de pensée traite de ces deux éléments avec une emphase particulière, sans nécessairement se cacher derrière les mythes traditionnels du conflit structurel et de la théorie du grand soir de Marx ou encore du mariage à l'eau de rose.

À ce sujet, mentionnons l'apport important du pluralisme qui reconnaît la multiplicité des intérêts d'individus et de groupes dans l'organisation et la société, mettant par le fait même l'accent sur la négociation et le lobbying à tous les niveaux (pas seulement collective) afin d'assurer la survie du «système».

- Des recherches et découvertes récentes en sciences sociales et en relations industrielles remettent en cause le déterminisme à outrance des forces de l'environnement sur la vie des organisations, ce qui a eu pour effet de se tourner davantage sur le volontarisme et la marge discrétionnaire qui se posent aux acteurs pour faire des choix guidant les actions. Cette approche interactionniste que certains appellent «théorie des choix stratégiques» canalise les énergies vers une approche ponctuelle et contingente de la stratégie des acteurs. Cette vague semble du moins déferler beaucoup plus sur les théories en gestion des ressources humaines que sur les théories de «relations industrielles» proprement dites.
- Dans le cadre retenu pour les fins de cet article, il s'avère difficile, sur le plan scientifique, de faire une évaluation comparative et une critique des

théories appartenant à un paradigme en fonction de celles que l'on retrouve sous un autre paradigme. Ainsi, il est difficilement acceptable, par exemple, qu'un «systémiste» critique les travaux de Hyman ou de Braverman par le biais d'un cadre reposant sur les postulats du paradigme fonctionnaliste. L'inverse est également vrai. Une telle analyse comparative des théories, mais en fonction de leur potentiel explicatif et prédictif s'avérerait importante si on veut que les relations industrielles gagnent en crédibilité dans le milieu académique et surtout dans celui de la pratique.

Sans se baser sur une telle analyse, on peut toutefois mentionner que les théories connues en relations industrielles sont plutôt de l'ordre des modèles conceptuels, *i.e.*, qu'elles se contentent d'expliquer des idées plutôt que des faits. On comprend ainsi une situation par le biais d'un cadre de référence, *a posteriori*, mais il devient difficile, voire impossible, de prédire ou d'anticiper des fluctuations entre diverses variables propres au champ des relations industrielles.

Cependant, une lumière semble poindre au bout du tunnel, à savoir le recours de plus en plus intensif à des théories de moyenne portée, comme en santé et sécurité du travail, dont le potentiel explicatif et prédictif est plus élevé que les théories générales dont il a été fait mention précédemment.

- Finalement, rappelons que les tentatives d'explication de la réalité propre aux relations industrielles ne sont pas encore assez articulées pour que l'on puisse y greffer une ou des méthodologies particulières. Les sciences «exactes» devront encore fournir les éléments méthodologiques nécessaires à l'investigation des problèmes du monde du travail.

NOTES

1 À ce sujet, mentionnons que le débat est loin d'être tranché et qu'il n'est pas notre propos, ici, de faire une analyse critique de ces courants de pensée. Pour une explication plus détaillée de ce débat, voir R. MARSDEN, «Industrial Relations: A Critique of Empiricism», *Sociology*, Vol. 16, no. 2, 1982, pp. 232-250.

2 Sydney WEBB and Beatrice WEBB, *Industrial Democracy*, New York, Longmans, 1970.

3 Selig PERLMAN, *A Theory of the Labor Movement*, New York, MacMillan, 1928.

4 John T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, New York, Henry Holt and Co., 1958.

5 Allan FLANDERS, «Industrial Relations: What is Wrong with the System?», *Management and Unions, the Theory and Reform of Industrial Relations*, London, Faber and Faber, 1970, pp. 83-129.

6 Thomas A. KOCHAN, *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Homewood Ill., Irwin, 1980.

- 7 Richard HYMAN, *Industrial Relations: A Marxist Introduction*, London, MacMillan, 1975.
- 8 Gérard DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2e éd., Québec, P.U.L., 1986, p. 405.
- 9 On fait référence ici aux théories des Webb et de Perlman, par exemple, qui portaient sur le mouvement ouvrier, le syndicalisme et la négociation collective.
- 10 Braham DABSHECK, «Of Mountains and Routes over them: A Survey of Theories of Industrial Relations», *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 25, no. 4, 1983, pp. 485-507.
- 11 H.F. GOSPEL, «New Managerial Approaches to Industrial Relations: Major Paradigms and Historical Perspective», *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 25, no. 2, 1983, pp. 162-176.
- 12 Paul KIRKBRIDE, «Power in Industrial Relations Research: A Review of Some Recent Work», *Industrial Relations Journal*, Vol. 16, no. 1, Spring 1985, pp. 44-56.
- 13 A.N.J. BLAIN and J. GENNARD, «Industrial Relations Theory: A Critical Review», *British Journal of Industrial Relations*, Vol. VIII, no. 3, November 1970, pp. 389-407.
- 14 Kenneth F. WALKER, *Towards a Useful General and Comparative Theory of Industrial Relations*, *Proceedings of the 4th World Congress of the International Industrial Relations Association*, Genève, 1976.
- 15 G. SCHIENSTOCK, «Toward a Theory of Industrial Relations», *British Journal of Industrial Relations*, Vol. XIX, no. 2, July 1981, pp. 170-189.
- 16 Roy J. ADAMS, «Competing Paradigms in Industrial Relations», *Relations industrielles*, Vol. 38, no. 3, 1983, pp. 508-530.
- 17 Syed M.A. HAMEED, «A Critique of Industrial Relations Theory», *Relations industrielles*, Vol. 37, no. 1, 1982, pp. 15-30.
- 18 Stanley YOUNG, «Industrial Relations: A Paradigmatic Analysis», *Relations industrielles*, Vol. 37, no. 1, 1982, pp. 32-50.
- 19 Thomas S. KUHN, *The Structure of Scientific Revolutions*, 2nd Ed., Chicago, University of Chicago Press, 1970.
- 20 Gareth MORGAN, «Paradigms, Metaphors and Puzzle Solving in Organization Theory», *Administrative Science Quarterly*, Vol. 25, no. 4, 1980, pp. 605-622.
- 21 Bien que Kuhn ait donné au terme «paradigme» plusieurs sens, nous allons retenir, pour les fins de cet article, la signification la plus courante.
- 22 Gibson BURRELL and Gareth MORGAN, *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, London, Heinemann, 1979.
- 23 W. Graham ASTLEY and Andrew VAN DE VEN, «Central Perspectives and Debates in Organization Theory», *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, no. 2, 1983, pp. 245-273.
- 24 Jerald HAGE, *Techniques and Problems of Theory Construction in Sociology*, New York, John Wiley and Sons, 1972.
- 25 Graham C. KINLOCH, *Sociological Theory*, New York, McGraw Hill, 1977.
- 26 Stanley YOUNG, *loc. cit.*
- 27 Gilles OUELLET, *Vision pragmatique interprétative: analyse stratégique de la négociation*, Département des relations industrielles, Université Laval, Thèse de doctorat, 1985; Pierre DIONNE, *Vision pragmatique interprétative: planification stratégique de la négociation*, Département des relations industrielles, Université Laval, Thèse de doctorat, 1985.
- 28 Roy J. ADAMS, *loc. cit.*
- 29 Meryl Reis LOUIS, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, no. 1, 1983, pp. 153-156.

- 30 Gibson BURRELL and Gareth MORGAN, *op. cit.*, p. 67.
- 31 Thomas S. KUHN, *loc. cit.*
- 32 Gibson BURRELL and Gareth MORGAN, *op. cit.*, p. 28.
- 33 À ce sujet, voir: W. TAYLOR, *Scientific Management*, London and New York, Harper, 1947; H. FAYOL, *General and Industrial Management*, London, Pitman, 1949; L. URWICK, *The Elements of Administration*, New York, Harper and Row, 1944.
- 34 À ce sujet, voir: E. MAYO, *The Social Problems of an Industrial Civilisation*, London, Routledge and Kegan Paul, 1949; F.J. ROETHLISBERGER and W.J. DICKSON, *Management and the Worker*, Cambridge Mass., Harvard University Press, 1939; A.H. MASLOW, *Motivation and Personality*, New York, Harper and Row, 1954; F. HERZBERG, B. MAUSNER and B. SNYDERMAN, *The Motivation to Work*, New York, John Wiley, 1959.
- 35 À ce sujet, voir: A. RADCLIFFE-BROWN, *Structure and Function in Primitive Society*, London, Cohen and West, 1952; B. MANIOWSKI, «Culture», *Encyclopedia of the Social Sciences*, MacMillan, New York, 1931, Vol. 4, p. 625; T. PARSONS, *The Structure of Social Action*, Glencoe Ill., Free Press, 1949; P. SELZNICK, «Foundations of the Theory of Organizations», *American Sociological Review*, Vol. 13, no. 1, 1948, pp. 25-35; C. BARNARD, *The functions of the Executive*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1938 and H. SIMON, *Administrative Behavior*, New York, MacMillan, 1953.
- 36 À ce sujet, voir: L. VON BERTALANFFY, *Théorie générale des systèmes*, Paris, Dunod, 1973. Plus spécifiquement en ce qui concerne l'approche systémique appliquée à l'organisation et la théorie de la contingence, voir: D. KATZ and R.L. KAHN, *The Social Psychology of Organisations*, New York, John Wiley, 1966; F.E. EMERY and E.L. TRIST, *Towards a Social Ecology*, Harmondsworth, Penguin, 1972; P.R. LAWRENCE and J.W. LORSCH, *Organization and Environment*, Cambridge Mass., Harvard University Press, 1967.
- 37 À ce sujet, voir: R.K. MERTON, *Social Theory and Social Structure*, New York, Free Press, 1968; P. BLAU, *Exchange and Power in Social Life*, New York, John Wiley, 1964; P. SELZNICK, *loc. cit.*; A. GOULDNER, «Organizational Analysis», in R. Merton, L. Broom and L. Cottrell (eds), *Sociology Today*, New York, Harper and Row, 1959, pp. 400-428; M. WEBER, *The Theory of Social and Economic Organisation*, Glencoe Ill., Free Press, 1947.
- 38 W. BUCKLEY, *Sociology and Modern Systems Theory*, Englewood Cliffs N.J., Prentice-Hall, 1967.
- 39 P. BLAU, *loc. cit.*
- 40 M. CROZIER, *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Seuil, 1963.
- 41 L'approche socio-technique en est un exemple.
- 42 A. FOX, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*, London, Faber and Faber, 1974.
- 43 R. HYMAN, «Pluralism, Procedural Consensus and Collective Bargaining», *British Journal of Industrial Relations*, Vol. XVI, no. 1, March 1978, p. 17.
- 44 Au sujet de l'interactionnisme, voir: K.H. WOLFF, *The Sociology of Georg Simmel*, Glencoe Ill., Free Press, 1950; A.L. STRAUSS, *G.H. Mead: On Social Psychology*, Chicago, University of Chicago Press, 1964.
- 45 P. BERNOUX, *La sociologie des organisations*, Paris, Seuil, 1985.
- 46 *Ibid.*, p. 123.
- 47 À ce sujet, voir: W. DILTHEY, *Selected Writings*, London, Cambridge University Press, 1976; E. HUSSERL, Entry on «Phenomenology», in *Encyclopedia Britannica*, (14th ed.), 1929; M. WEBER, *The Theory of Social and Economic Organisation*, Glencoe Ill., Free Press, 1947.
- 48 Silverman est l'auteur qui a le plus collaboré à influencer l'étude des organisations dans ce paradigme à la frontière du paradigme fonctionnaliste.

- 49 S.B. BACHARACH and E.J. LAWLER, *Bargaining, Tactics and Outcomes*, San Francisco, Jossey-Bass, 1981.
- 50 À ce sujet, voir: K. MARX, *Capital: A Critique of Political Economy*, Vol. I à III, Harmondsworth, Penguin, 1976; K. MARX and F. ENGELS, *The German Ideology*, London, Lawrence and Wishart, 1965; G. HEGEL, *The Phenomenology of Mind*, London, George Allen and Unwin, 1931; G. LUKACS, *History and Class Consciousness*, London, Merlin, 1971; A. GRAMSCI, *Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci* (eds. Quinton Hoare and Geoffrey Nowell-Smith), London, Lawrence and Wishart, 1971; H. MARCUSE, *Negations: Essays in Critical Theory*, London, Heinemann, 1968; J. HABERMAS, *Theory and Practice*, London, Heinemann, 1974; J.P. SARTRE, *Between Existentialism and Marxism*, London, Pantheon, 1974; I. ILLICH, *Tools for Conviviality*, London, Fontana/Collins, 1973.
- 51 À ce sujet, voir: K. MARX and F. ENGELS, *Selected Works*, London, Lawrence and Wishart, 1968; N. BUKHARIN, *Historical Materialism: A System of Sociology*, New York, Russell and Russell, 1965; Pétr. A. KROPOTKIN, *Selected Writings on Anarchism and Revolution*, Cambridge, Mass., MIT Press, 1970; L. ALTHUSSER, *Lenin and Philosophy and Other Essays*, London, New Left Books, 1971; L. ALTHUSSER, *For Marx*, Harmondsworth, Penguin, 1969; L. COLLETTI, «Marxism and the Dialectic», *New Left Review*, no. 93, 1975, pp. 3-29; N. POULANTZAS, «The Problem of the Capitalist State», *New Left Review*, no. 58, 1969, pp. 67-78; J. REX, *Approaches to Sociology*, London, Routledge and Kegan Paul, 1974; R. DAHRENDORF, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, London, Routledge and Kegan Paul, 1959.
- 52 H. BRAVERMAN, *Labor and Monopoly Capital*, New York and London, Monthly Review Press, 1974.
- 53 V.L. ALLEN, *Social Analysis: A Marxist Critique and Alternative*, London and New York, Longman, 1975; V.L. ALLEN, *The Sociology of Industrial Relations: Studies in Method*, London, 1971.
- 54 R. HYMAN, *loc. cit.*
- 55 F. FRIEDMAN, *Industry and Labour*, London, Macmillan, 1977.
- 56 R. EDWARDS, *Contested Terrain*, London Heinemann, 1979.
- 57 Hoyt N. WHEELER, *Industrial Conflict: An Integrative Theory*, Columbia, University of South Carolina Press, 1985.
- 58 John R. COMMONS, *Institutional Economics: Its Place in the Political Economy*, New York, Macmillan, 1934; S. PERLMAN, *loc. cit.* Jack BARBASH, *The Elements of Industrial Relations*, Madison Wis., University of Wisconsin Press, 1984.
- 59 Thomas A. KOCHAN, *op. cit.*, p. 8.
- 60 Guy CAIRE, *Les relations industrielles*, Paris, Dalloz, 1973.
- 61 Dimitri WEISS, *Relations industrielles*, Paris, Sirey, 1973.
- 62 Jean Daniel REYNAULD, *Les syndicats en France*, Paris, Seuil, 1975, 319 pp.
- 63 A. FOX, *loc. cit.*
- 64 P.B. DOERINGER and M.J. PIORE, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass., D.C. Heath, 1971.
- 65 J. MARGERISON, «What Do We Mean by Industrial Relations — A Behavioral Science Approach», *British Journal of Industrial Relations*, Vol. VII, no. 2, 1969, pp. 273-286.
- 66 J.T. WINKLER, «Corporatism», *Archives européennes de sociologie*, Tome XVII, 1976, no. 1, p. 103.
- 67 Léon DION, «Les sommets socio-économiques: vers un corporatisme libéral?», *Gestion*, Vol. 6, no. 4, nov. 1981, pp. 7-18.
- 68 *Le travail: une responsabilité collective*, Rapport de la Commission consultative sur le travail et la révision du code du travail, Les publications du Québec, 1985.
- 69 J.T. DUNLOP, *loc. cit.*

- ⁷⁰ V. LAROCHE and E. DÉOM, «L'approche systémique en relations industrielles», *Relations industrielles*, Vol. 39, no. 1, 1984, pp. 126-127.
- ⁷¹ H.C. HENEMAN, «Toward a General Conceptual System of Industrial Relations: How do we get there?», C.C. Somers (eds), *Essays in Industrial Relations Theory*, Iowa, Iowa Press, 1969, pp. 3-24.
- ⁷² C.C. SOMERS, «Bargaining Power and Industrial Relations Theory», C.C. Somers (ed.), *Essays in Industrial Relations Theory*, Iowa, Iowa State University Press, 1969, pp. 39-55.
- ⁷³ A.I. GEARE, «The Field of Study of Industrial Relations», *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 19, no. 3, September 1977, pp. 274-285.
- ⁷⁴ T.A. KOCHAN, *loc. cit.*
- ⁷⁵ R. SINGH, «Systems Theory in the Study of Industrial Relations: Time for a Reappraisal», *Industrial Relations Journal*, Vol. 7, no. 3, 1976, pp. 59-71.
- ⁷⁶ A.N.J. BLAIN and J. GENNARD, «Industrial Relations Theory: A Critical Review», *British Journal of Industrial Relations*, Vol. VIII, no. 3, 1970, pp. 389-407.
- ⁷⁷ C.G. GILL and H.M.G. CONCANNON, «Developing an Explanatory Framework for Industrial Relations Policy within the Firm», *Industrial Relations Journal*, Vol. 7, no. 4, 1976-1977, pp. 13-21.
- ⁷⁸ J. PURCELL and M. EARL, «Control Systems and Industrial Relations», *Industrial Relations Journal*, Vol. 8, no. 2, 1977, pp. 41-54.
- ⁷⁹ Alton W.J. CRAIG, *The System of Industrial Relations in Canada*, Scarborough Ont., Prentice-Hall Canada, 1983.
- ⁸⁰ B. BEMMELS and M. ZAÏDI, *Industrial Relations: The Minnesota Model*, Working Paper 86-09, University of Minnesota, November 1986.
- ⁸¹ Jean BOIVIN, «Les relations industrielles: une pratique et une discipline», *Relations industrielles*, Vol. 42, no. 1, 1987, pp. 179-195.
- ⁸² Le congrès de l'Association internationale des relations professionnelles qui s'est tenu à Hambourg RFA, les 5 et 6 septembre 1986 a donné l'occasion au groupe d'étude no 1 de tenir une séance de réflexion sur les théories des relations industrielles.
- ⁸³ L. BÉLANGER, A. PETIT et J.L. BERGERON, *La gestion des ressources humaines: une approche globale et intégrée*, Chicoutimi, Gaétan Morin ed., 1983.
- ⁸⁴ W.F. GLUECK, *Personnel, A Diagnostic Approach*, (3e ed.), Plano Texas, Business Pub., 1982.
- ⁸⁵ W.L. FRENCH, *The Personnel Management Process*, (4th ed.), Boston, Houghton Mifflin, 1978.
- ⁸⁶ M. BEER, B. SPECTOR, P.R. LAWRENCE, D. QUINN MILLS and R.E. WALTON, *Managing Human Assets*, New York, The Free Press, 1984.
- ⁸⁷ Shimon DOLAN and Randall SCHULER, *Personnel and Human Resource Management in Canada*, St. Paul Minn., West Publishing, 1987.
- ⁸⁸ À ce sujet voir T.A. KOCHAN and T.A. BAROCCI, *Human Resource Management and Industrial Relations: Text, Readings and Cases*, Boston, Little, Brown and Co., 1985.
- ⁸⁹ C. KERR, «Industrial Relations and the Liberal Pluralist», *Proceedings of the Seventh Annual Meeting*, Industrial Relations Research Association, 1955.
- ⁹⁰ Lord (Chairman) DONOVAN, *The Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations*, 1965-1968, London, HMSO.
- ⁹¹ À ce sujet Hyman a écrit un excellent article qui résume cette école de pensée, R. HYMAN, «Pluralism Procedural Consensus and Collective Bargaining», *British Journal of Industrial Relations*, Vol. XVI, no. 1, March 1978, pp. 16-40.
- ⁹² A. FLANDERS, *Management and Unions*, London, Faber, 1970.
- ⁹³ A. FOX, *loc. cit.*

- 94 H.A. CLEGG, «Pluralism in Industrial Relations», *British Journal of Industrial Relations*, Vol. XIII, no. 3, 1975.
- 95 M. CROZIER and E. FRIEDBERG, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977.
- 96 T.A. KOCHAN, R.B. MCKERSIE and H.C. KATZ, «US Industrial Relations in Transition: A Summary Report», *Proceedings of the Thirty-Seventh Annual Meeting*, Industrial Relations Research Association, 1984.
- 97 T.A. KOCHAN, R.B. MCKERSIE and P. CAPPELLI, «Strategic Choice and Industrial Relations Theory», *Industrial Relations*, Vol. 23, no. 1, Winter 1984, p. 17.
- 98 K. THURLEY and S. WOOD eds., *Industrial Relations and Management Strategy*, Management and Industrial Relations Series, Cambridge University Press, Cambridge, 1983, 242 p.
- 99 A. SETHI and S. DIMMOCK, «Un modèle transactionnel des relations industrielles», *Travail et société*, Vol. 12, no. 2, 1987, pp. 345-366.
- 100 R. HYMAN, *loc. cit.*
- 101 H. BRAVERMAN, *loc. cit.*
- 102 R. EDWARDS, *loc. cit.*

Tiré de: *Relations Industrielles*, vol. 43, no 1

COLLECTION TIRÉ-À-PART

Responsable : Michel Brossard

Cette collection reproduit, avec la permission des éditeurs, des articles déjà publiés dans des revues spécialisées. Il y a deux lançements par an et le dernier de ces lançements se fait au moment du Colloque de l'École. Chaque exemplaire est vendu dans la limite des disponibilités. Pour ceux qui se sont abonnés formellement, par écrit, le premier exemplaire est gratuit lors de son lancement.

Liste des tirés-à-part disponibles :

Tiré-à-part 38	1980	Le droit du non-piqueteur à son salaire, par C. D'Aoust, L. Leclerc et L. Verschelden.	2,00 \$
Tiré-à-part 39	1980	Prévision de la demande de travail interne à l'entreprise, par G. Guérin	2,00 \$
Tiré-à-part 40	1980	Le syndicalisme dans l'industrie de la construction, par G. Hébert.	2,00 \$
Tiré-à-part 41	1981	La hiérarchie des salaires, par J.-P. Daubigny.	2,00 \$
Tiré-à-part 42	1981	La planification des ressources humaines, par G. Guérin.	2,00 \$
Tiré-à-part 43	1981	Les nouvelles formes d'organisation du travail, par M. Simard.	2,00 \$
Tiré-à-part 44	1981	L'administrateur du personnel, par S. Laverdière.	2,00 \$
Tiré-à-part 45	1981	Hiérarchie ethnique dans la grande entreprise, par J.-M. Rainville.	2,00 \$
Tiré-à-part 46	1981	Les syndicats et les groupes semi-autonomes de production, par M. Brossard.	2,00 \$
Tiré-à-part 47	1982	Rémunération dans le secteur public au Québec, par P.-P. Proulx.	2,00 \$
Tiré-à-part 48	1982	Les relations professionnelles et les défis des années '80, par F. Blanchard.	2,00 \$
Tiré-à-part 49	1983	L'absentéisme hospitalier au Québec, par S. Dolan, A. Arsenault, J.-P. Lizotte et L. Abenhaim.	2,00 \$
Tiré-à-part 50	1983	La responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale, par C. D'Aoust, C. Lagadec et M. Pepin.	2,00 \$
Tiré-à-part 51	1983	De l'obligation des cadres d'accomplir les tâches habituellement réservées à leurs subalternes, par Claude D'Aoust.	2,00 \$
Tiré-à-part 52	1983	Conciliation obligatoire et conciliation volontaire, par M. Brossard et C. Ross.	2,00 \$

Tiré-à-part 53	1984	La QVT et l'horaire variable, par V. Larouche et J. Trudel.	2,00 \$
Tiré-à-part 54	1984	La responsabilité fonctionnelle chez les cadres subalternes, par J.-M. Rainville.	2,00 \$
Tiré-à-part 55	1984	La planification des carrières, par G. Guérin et A. Charette.	2,00 \$
Tiré-à-part 56	1984	Les fermetures d'usines : progrès ou fléau ? par B. Brody.	2,00 \$
Tiré-à-part 57	1984	L'approche systémique en relations industrielles, par V. Larouche et Esther Déom.	2,00 \$
Tiré-à-part 58	1984	La planification des ressources humaines au Québec, par G. Guérin.	2,00 \$
Tiré-à-part 59	1985	La détermination des avantages sociaux au Canada, par Jean-Michel Cousineau et Robert Lacroix.	2,00 \$
Tiré-à-part 60	1985	La sous-traitance dans les conventions collectives québécoises, par Bernard Brody et André Poirier.	2,00 \$
Tiré-à-part 61	1985	Fréquence et coût des accidents du travail, par Paul C. Rohan et Bernard Brody.	2,00 \$
Tiré-à-part 62	1985	Réflexions sur l'arbitrage des différends, par Claude D'Aoust.	2,00 \$
Tiré-à-part 63	1986	Les travailleurs du Québec au XXe siècle, par Léo Roback.	2,00 \$
Tiré-à-part 64	1986	L'obligation de civilité du salarié, par Claude D'Aoust, Sylvain St-Jean et Gilles Trudeau.	2,00 \$
Tiré-à-part 65	1987	L'évolution du syndicalisme au Canada, par Gérard Hébert.	2,00 \$
Tiré-à-part 66	1987	Les accidents industriels au Canada, par Bernard Brody, Paul Rohan, Louise Rompré.	2,00 \$
Tiré-à-part 67	1987	Prévention des accidents du travail, par Marcel Simard, Dominique Bouteiller et Christian Lévesque.	2,00 \$
Tiré-à-part 68	1988	Stress, absentéisme et assiduité au travail, par C. Léonard, M-R. Van Ameringen, S. L. Dolan, A. Arsenault.	2,00 \$
Tiré-à-part 69	1988	L'assurance-chômage au Canada (1940-1986), par Jean-Michel Cousineau.	2,00 \$
Tiré-à-part 70	1988	Le devoir d'équité procédurale de l'employeur privé, par Claude D'Aoust et Louise Dubé.	2,00 \$

