

Relations industrielles Industrial Relations



BLUE COLLAR MAN; Patterns of Dual Allegiance in Industry;
par Theodore V. Purcell, s.j., Wertheim Publication in
Industrial Relations, Harvard University Press, Cambridge,
Mass. 1960, 300 pp. Publié au Canada par S. J. Reginald
Saunders and Company Limited, Toronto.

Jean-Réal Cardin

Volume 17, Number 2, April 1962

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021644ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021644ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Cardin, J.-R. (1962). Review of [*BLUE COLLAR MAN; Patterns of Dual Allegiance in Industry*; par Theodore V. Purcell, s.j., Wertheim Publication in Industrial Relations, Harvard University Press, Cambridge, Mass. 1960, 300 pp. Publié au Canada par S. J. Reginald Saunders and Company Limited, Toronto.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 17(2), 214-215.
<https://doi.org/10.7202/1021644ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1962

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

canique dans les chemins de fer, l'organisation en est maintenant une à caractère avant tout industriel regroupant des travailleurs dans la plupart des grandes industries actuelles. Elle a fait preuve, au cours de son histoire, d'une faculté d'adaptation remarquable quant aux formes de ses structures internes, de son gouvernement vis-à-vis des groupes de travailleurs différents quant aux emplois et à la compétence, aussi bien que dans ses attitudes en matière de recrutement et de politiques d'actions. Fondée dans le Sud des Etats-Unis, elle partageait au début les valeurs sociales du milieu et excluait les noirs de ses cadres, mais très tôt les idéaux humains des Chevaliers du Travail la pénétrèrent et, dans la pratique d'abord, puis officiellement, elle appliqua le principe de la non-ségrégation. Opposée, avant le tournant du siècle, au travail à la pièce et au taylorisme, elle a depuis négocié de plus en plus librement sur les méthodes de rémunération et a utilisé toujours davantage les services de spécialistes en génie industriel.

C'est cette transformation constante, à la fois dans les attitudes et les politiques, que la monographie de Perlman nous présente. La première partie de l'ouvrage, qui en compte trois, fait l'historique même du syndicat en fonction des périodes présidentielles qu'il a connues. A chaque période, l'auteur souligne les différents problèmes ayant confronté l'organisation et les solutions qui y ont été apportées. Cette même partie retrace aussi l'évolution de la Grande Loge (l'Internationale) et celle de ses relations avec ses corps affiliés, pour conclure avec une appréciation de la fameuse querelle entre l'Association des Machinistes et la Fédération américaine du Travail durant et après la deuxième grande guerre.

La deuxième partie consiste en une analyse détaillée du gouvernement de l'Association, allant de la répartition des pouvoirs entre les dirigeants et les membres, et faisant état des fonctions réparties entre l'exécutif, le législatif et le judiciaire au sein de l'organisation. La troisième et dernière partie s'efforce d'interpréter les politiques de l'association, ainsi que les querelles de juridiction auxquelles elle a été mêlée historiquement. Les deux derniers chapitres analysent la position de l'association des Machinistes au sein de la communauté indus-

trielle américaine, en particulier ses relations avec la direction des entreprises et la politique.

Cette étude, même si elle porte, encore une fois, sur le contexte étatsunien, représente pour tous ceux qui s'intéressent aux relations du travail, un précieux apport leur permettant une meilleure compréhension des processus de décision et d'action émanant de nos organisations ouvrières.

JEAN-RÉAL CARDIN

BLUE COLLAR MAN; Patterns of Dual Allegiance in Industry, par Theodore V. Purcell, s.j., Wertheim Publication in Industrial Relations, Harvard University Press, Cambridge, Mass. 1960, 300 pp. Publié au Canada par S. J. Reginald Saunders and Company Limited, Toronto.

—Le livre du P. Purcell est le résultat d'une vaste enquête psycho-sociologique menée par lui-même parmi les travailleurs de la production dans l'industrie des salaisons aux Etats-Unis. L'auteur avait déjà fait paraître, en 1953, dans la même collection « *The Worker speaks his mind on Company and Union* ». Les deux ouvrages sont le fruit d'entrevues systématiques et de contacts prolongés de l'auteur avec un nombre considérable de travailleurs de sexe masculin et féminin, de race blanche et noire, d'âge et d'ancienneté variables, entrevues recueillies dans trois villes différentes où la compagnie Swift a des établissements et où elle a affaire, dans chaque cas, à un syndicat différent.

Ce que l'auteur fait ressortir dans le présent ouvrage, c'est le phénomène de la « double allégeance », des travailleurs industriels syndiqués, s'exprimant à la fois envers la Compagnie et le syndicat dont ils font partie. Ce que signifie cette « double allégeance » chez le travailleur syndiqué, l'auteur s'est efforcé, à l'aide de son réseau d'entrevues, de le déceler et, en quelque sorte, de le « quantifier » dans une série de tableaux d'interprétations insérés dans le texte du volume. Il y découvre, comme d'autres chercheurs l'avaient aussi constaté dans des études similaires, que le phénomène de la « double allégeance » est en quelque sorte la règle chez les simples travailleurs syndiqués de l'industrie. En d'autres termes, appartenant à deux orga-

nisations poursuivant des objectifs non seulement différents mais souvent opposés sur le plan immédiat, (compagnie et syndicat) les travailleurs s'accommodent en général assez bien des obligations qui pèsent sur eux simultanément, à la fois parce qu'ils sont membres d'une organisation de travail et d'une organisation de revendication faisant face à la première.

Si nous ne le savions déjà, l'étude du P. Purcell nous le démontre positivement, et peut nous être très utile en nous forçant à reviser certains concepts trop prioristes sur le supposé écartèlement moral et psychologique du travailleur syndiqué, selon lesquels il ne peut à la fois être loyal aux fins de l'entreprise pour laquelle il travaille et à celles du syndicat dont il fait partie.

Plusieurs études antérieures nous avaient indiqué qu'en ce qui concerne les gens de la direction et les dirigeants syndicaux, le choix devait, et de fait était fait quant à eux. De là à croire que le même modèle s'applique aux simples travailleurs, il n'y avait qu'un pas. C'est le mérite d'une enquête comme celle du P. Purcell, de nous détromper, et surtout de nous éclairer, en clarifiant les sections globales qu'on pouvait entretenir à ce sujet. En effet, la présente étude analyse en quelque sorte ce concept de l'allégeance, en le subdivisant selon ses différentes phases: devoirs vis-à-vis le syndicat, devoirs vis-à-vis la direction, attitudes vis-à-vis la grève, etc.

Le livre se divise en quatre parties. La première nous présente la méthodologie utilisée ainsi que l'environnement où se situe la recherche. Les deuxième et troisième parties nous introduisent dans la connaissance des attitudes des travailleurs vis-à-vis les organisations dont ils dépendent: la compagnie et le syndicat. La deuxième partie est consacrée au rôle de ces derniers en tant qu'employés et examine d'une façon systématique leurs réactions vis-à-vis les structures, les politiques d'administration et de rémunération, ainsi que leurs sentiments quant à leurs occupations, leurs possibilités de promotion individuelle et familiale. La troisième partie considère les attitudes du membre du syndicat vis-à-vis ce dernier, sa direction, les relations membres — leadership, les griefs à l'endroit de l'organisation, la participation aux décisions. Enfin, dans la dernière partie, l'auteur tente une synthèse

en regroupant les réactions des travailleurs vis-à-vis certaines situations spécifiques, telle la grève, et en ébauchant dans un dernier chapitre des modèles susceptibles d'illustrer la « double allégeance » dont il a été question plus haut.

Il s'agit donc là d'un type de recherche nécessitant l'apport et l'utilisation de méthodes d'enquête et d'interprétation non seulement valides, mais surtout bien utilisées. C'est le mérite du P. Purcell, psychologue, d'avoir mis sa spécialité au service des relations industrielles pour en faciliter la connaissance objective.

JEAN-RÉAL CARDIN

Reconversion industrielle et changements sociaux — Monographie régionale de l'Aude, par Serge Moscovici, Cahiers de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, no 112, Paris, Colin, 1961, VII-300 pp.

Malgré son caractère mi-ethnologique, mi-socio-psychologique, voici une monographie qui ne manque pas d'intérêt pour l'étudiant de sociologie qui s'intéresse à la recherche au niveau régional. Les nombreuses notes méthodologiques qu'on retrouve surtout dans l'introduction et la conclusion s'avèrent particulièrement précieuses pour l'évaluation de l'ouvrage.

Le fait que l'auteur se soit inspiré des études sur « Yankee City » de Lloyd Warner aux E.-U., explique que l'étude ait utilisé la technique de l'entrevue libre et qu'elle ait pris la forme d'une monographie. Toutefois cette étude est avant tout interdisciplinaire, car psycho-sociologues, géographes et ethnologues y ont participé.

Moscovici veut étudier les effets de la crise et de la reconversion industrielle sur l'ensemble de la vie d'une communauté et les conséquences réciproques.

Les monographies « Yankee City » ont servi de modèle à Moscovici. Par le fait même elles ont influencé le choix de son milieu d'étude. Voici comment il s'explique le choix de la Haute Vallée de l'Aude:

« Si, grâce à un concours de circonstances, nous connaissons un groupe humain, relativement autonome et homogène, en transformation, il est possible de tenir compte de cette situation privi-