Document généré le 3 juil. 2025 01:46

Relations industrielles
Industrial Relations

Les défis de la recherche en relations industrielles

Michel Audet

Volume 47, numéro 2, 1992

URI : https://id.erudit.org/iderudit/050772ar
DOI : https://doi.org/10.7202/050772ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Audet, M. (1992). Les défis de la recherche en relations industrielles. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *47*(2), 348–352. https://doi.org/10.7202/050772ar

Résumé de l'article

La recherche en relations industrielles a surtout porté sur l'étude de nos institutions. En effet, les recherches traditionnelles dans notre domaine ont abordé principalement les questions relatives à la croissance syndicale, aux grèves, à la participation institutionnelle, à la négociation collective, aux mécanismes de règlement des conflits (arbitrage, médiation, conciliation, etc.), et finalement, à certaines dimensions des politiques publiques.

Il ne fait aucun doute que les nombreuses recherches sur ces sujets ont eu le mérite de décrire des phénomènes précis. Il est à se demander, toutefois, si on a réellement développé un corpus de connaissances permettant de mieux comprendre ces divers phénomènes et de mieux prédire ou anticiper, dans une certaine mesure, les comportements et attitudes des acteurs.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1992

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Les défis de la recherche en relations industrielles

Michel Audet

La recherche en relations industrielles a surtout porté sur l'étude de nos institutions. En effet, les recherches traditionnelles dans notre domaine ont abordé principalement les questions relatives à la croissance syndicale, aux grèves, à la participation institutionnelle, à la négociation collective, aux mécanismes de règlement des conflits (arbitrage, médiation, conciliation, etc.), et finalement, à certaines dimensions des politiques publiques.

Il ne fait aucun doute que les nombreuses recherches sur ces sujets ont eu le mérite de décrire des phénomènes précis. Il est à se demander, toutefois, si on a réellement développé un corpus de connaissances permettant de mieux comprendre ces divers phénomènes et de mieux prédire ou anticiper, dans une certaine mesure, les comportements et attitudes des acteurs.

PISTES ACTUELLES ET FUTURES DE RECHERCHE

À partir d'un inventaire aléatoire des études publiées (Dunlop 1988; Freedman 1988; Miles 1989; Kumar 1989; Smith 1990), jetons un coup d'oeil sur certaines problématiques contemporaines de notre champ d'étude et interrogeons nous sur l'état actuel de la recherche en ces matières.

La sécurité d'emploi. La sécurité d'emploi semble maintenant réservée à certains groupes privilégiés d'employés formant le noyau dur d'une entreprise. Les employeurs ont de plus en plus recours à des cercles de défense (temps supplémentaire, sous-traitance, embauche d'occasionnels, de temps partiels, de pigistes, etc.) afin de faire face à une conjoncture difficile et à la restructuration de nombreuses industries.

La flexibilité de la rémunération. Des récents sondages du milieu des affaires (Bénimadhu 1990) révèlent une utilisation grandissante de divers modes de rémunération assurant une plus grande flexibilité de la rémunération globale au sein d'une organisation. Les régimes de rémunération relatifs au partage des profits, des gains de productivité et du capital gagnent en popularité. Les employés et les syndicats subissent également des pressions très fortes face à l'entrée en force du principe du mérite et celui des versements sous forme forfaitaire, sans compter l'apparition de systèmes de rémunération reposant sur la compétence.

* AUDET, M., Département des relations industrielles, Université Laval

L'équité. Les années 90 seront sans contredit la décennie qui redéfinira les concepts de justice et d'équité en matière de travail. L'équité salariale, les programmes d'accès à l'égalité et le respect de la vie privée ne sont que des exemples de domaines qui souffrent présentement d'une absence de conceptualisation et de recherches utiles.

L'efficacité des politiques et pratiques de GRH et de RI. La majorité des efforts de conceptualisation en relations industrielles reposent sur l'approche systémique, ce qui permet, dans une certaine mesure, d'isoler les ressources, les activités et les résultats. Cependant, notre champ d'étude a été fortement orienté vers l'étude des activités et très peu vers celle des résultats, sauf peut-être certains travaux à caractère économique portant sur les extrants traditionnels de notre système de relations du travail (griefs, jours perdus pour arrêts de travail, absentéisme, accidents de travail, etc.). Il serait intéressant de se préoccuper davantage de l'efficacité de nos actions plutôt que de chercher à documenter le «comment» et se contenter de mesurer l'effet «lune de miel» (Lawler et Mohrman 1987).

Les dysfonctions du système. Depuis le début des années 80, notre système de relations industrielles a donné naissance à des pratiques qui viennent briser les traditions. Ainsi parle-t-on de double échelle salariale, de négociation de concession, de l'abandon graduel de la négociation type au profit d'une négociation décentralisée, du report de conditions avantageuses aux derniers mois de la durée d'une convention collective[1] , sans compter le freinage dans la croissance des salaires, l'élimination des clauses d'indexation au profit des versements sous forme forfaitaire et finalement, l'évitement volontaire des structures syndicales dans les mécanismes de communication employeur-employés.

La dynamique des organisations. Le système des relations industrielles d'une société repose sur la nature des individus et des organisations qui la composent. Or, s'est-on réellement préoccupé de la nouvelle dynamique de la gestion des organisations (associée à la sociologie des organisations) afin de mieux saisir les enjeux reliés à la force de travail qui y oeuvre et ce, bien au-delà des tentatives simplistes de recherche traitant des cercles de qualité ou de la qualité de vie au travail. Tous s'entendent pour affirmer que les organisations de la prochaine décennie seront plus petites, plus rapides et plus flexibles. Elles procéderont au dégraissage, à la balkanisation, à la décentralisation, à la contraction des niveaux hiérarchiques, bref à un *redesign* caractérisé davantage par des formes matricielles en réseaux plutôt que par des formes reproduisant la pyramide et la hiérarchie. Mais que savons-nous, hormis les prophéties de quelques gourous du management, de la tendance réelle des organisations à adopter ces nouvelles formes d'organisation et surtout que savons-nous des conséquences de ce *redesign* des organisations? Comme l'avance Miles, «At this point we know more about the organization of the 21st century than we do about how the work force that will serve them will be trained, managed, compensated, represented, and so on.» (Miles 1989: 9).

---

1 Selon le Conference Board, ce phénomène *(backloading)* serait présent dans plus de 55 % des conventions collectives au Canada (Bénimadhu 1990).

Les choix stratégiques. Tirant ses origines de l'interactionnisme et du volontarisme des acteurs, l'approche des choix stratégiques en relations industrielles a suscité beaucoup d'intérêt dans les années 80. Cependant, à l'exception de quelques expériences récentes associées au milieu syndical (Murray et Rioux 1990) et à l'économie politique (Poulin Simon 1989), la récolte d'un cadre de référence opérationnel et de recherches significatives en ce sens n'a pas encore été très fructueuse.

L'investissement dans le capital humain. Alors que le succès du libre-échange et de la mondialisation de l'économie est tributaire, en majeure partie, des compétences des ressources humaines et de leur développement, on peut s'interroger si les efforts de recherche en ce sens, à la fois sur le plan micro (organisation-GRH) et macro (main-d'oeuvre et éducation), concourent à nourrir la réflexion et les orientations des décideurs.

L'ÉTAT ACTUEL DE LA RECHERCHE EN RELATIONS INDUSTRIELLES

Permettez-moi simplement d'exposer ici quelques faits relatifs aux subventions accordées dans les années 80 par le comité «relations industrielles» du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH 1990). En analysant la répartition des sommes versées par ce comité[2] on se rend compte que la part du lion est allée aux recherches portant sur les sujets traditionnels relatifs aux relations du travail (négociation collective, convention collective, conflit, syndicalisme, législation et arbitrage) au détriment de sujets en émergence tels le nouveau management, la gestion des ressources humaines ou la gestion de la main-d'oeuvre. Sans vouloir diminuer l'importance relative des relations du travail par rapport aux autres objets des relations industrielles, il n'en reste pas moins que nous devons espérer un meilleur équilibre dans le développement de questions de recherche, ainsi que dans l'octroi de subventions de recherche par rapport aux problématiques mentionnées ci-haut, afin que l'étude des relations industrielles soit réellement le reflet des phénomènes liés au travail. Une telle situation soulève également le problème de la validité de nos enseignements en relations industrielles. En effet, il est inquiétant de constater l'importance accordée présentement à la GRH et au management dans le champ des relations industrielles par rapport aux résultats de recherche dont on dispose pour supporter les enseignements.

LA MÉTHODOLOGIE ET LA DÉMARCHE DE RECHERCHE

Étant le fruit d'une approche interdisciplinaire, le champ des relations industrielles ne peut se glorifier d'avoir acquis les lettres de noblesse d'une discipline bien encadrée et supportée par une démarche de recherche qui lui est

2 Nous sommes conscient que ce comité n'est pas nécessairement représentatif de toutes les recherches effectuées dans le champ des relations industrielles au Canada.

propre. Les relations industrielles gagnent à être abordées à partir de différents paradigmes et approches méthodologiques. L'objectif ultime de toute stratégie de recherche demeure l'explication des phénomènes et le développement d'un corpus de connaissances permettant aux acteurs de mieux comprendre et de prévoir les situations dans lesquelles ils vivent. En matière de méthodologie, le champ des relations industrielles gagnerait à encourager la fertilisation croisée et la pensée «kaléidoscopique», à savoir l'étude d'un même objet par des chercheurs qui appartiennent à des disciplines différentes et qui utilisent des approches théoriques, des démarches et des méthodes différentes. Il faut également espérer qu'une telle vision de la recherche contribuera à former et à développer davantage des humanistes (préoccupés par la synthèse, l'explication et la compréhension des phénomènes) plutôt que des techniciens des sciences humaines (souvent plus préoccupés par l'observation microscopique d'un phénomène pointu et par la batterie méthodologique). Bref les méthodes devront être davantage à la remorque des problèmes étudiés et non l'inverse.

CONCLUSION

À première vue, le constat qui semble se dégager de notre analyse est que les chercheurs et les universités ont pris un certain retard dans l'étude et l'enseignement des relations industrielles, champ qui évolue à un rythme soutenu depuis la dernière décennie. Cependant la réforme récente de plusieurs programmes d'enseignement et la mise sur pied d'équipes de recherche interdisciplinaires, dans certaines universités, sont des signes encourageants pour l'avenir.

Espérons enfin que les chercheurs en relations industrielles gagneront dans les années 90 le respect et la reconnaissance des décideurs en matière de politiques publiques. En effet, si on se fie aux expériences récentes de la Commission McDonald au Canada et de la Commission Beaudry au Québec, le renforcement mutuel de la recherche et des politiques publiques n'a pas nécessairement donné lieu à de grandes réalisations synergiques.

RÉFÉRENCES

BÉNIMADHU, P. 1990. «Relations de travail et rémunération: comment assurer la compétitivité.» Conférence prononcée au Canadian Institute, Montréal.

CRSH. 1990. *Rapport annuel 1988-1989.* Ottawa: Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

DUNLOP, John T. 1988. «Have the 1980's Changed U.S. Industrial Relations?». *Monthly Labor Review,* May, 29-34.

FREEDMAN, A. 1988. «How the 1980's Have Changed Industrial Relations». *Monthly Labor Review,* May, 35-38.

KUMAR, P. 1989. «Academic Research on Labour: Strengthening Union-University Links.» Canadian Labour Market and Productivity Centre, May, 15-17.

LAWLER III, E.E. et S.A. MOHRMAN. 1987. «Quality Circles After the Honeymoon», *Organizational Dynamics,* Spring, 42-54.

MILES, R.E. 1989. «Adapting to Technology and Competition: A New Industrial Relations System for the 21st Century». *California Management Review,* vol. 31, n° 2, 9-28.

MURRAY, G. et C. RIOUX. 1990. «Syndicats et marchés: les structures et les pratiques syndicales des années 90.» Montréal, Rapport du colloque sur les relations de travail, CSN, 2-10.

POULIN SIMON, L. 1989. «La flexibilité du marché de l'emploi: une perspective canadienne». *La flexibilité des marchés du travail au Canada et aux États-Unis.* G. Laflamme et al., dir. Genève, Institut international d'études sociales, 63-77.

SMITH, A.E. 1990.«Industrial Relations in Canada: A Search for Accommodation», *Industrial Relations Journal,* vol. 20, n° 4, 299-308.

Research Priorities for the 1990's

Larry Haiven

In their book *The Assault on Trade Union Freedoms,* Panitch and Swartz maintain that by a process of seemingly "exceptional" measures Canadian governments are *permanently* taking away trade union and worker rights so as to bring about "the end of the era of free collective bargaining in Canada" (1988: 15). Others, taking up Panitch and Swartz's logic (e.g. Glasbeek 1987; Drache and Glasbeek 1989) insist that there is no return to the status quo ante, that things look very bleak for traditional Canadian industrial relations.

Given the fatalistic nature of these predictions, they demand vigorous debate. Yet thus far there has been little in the way of direct response from the academic industrial relations community. Is a wholesale destruction of the postwar collective bargaining system taking place and are we in the midst of a historic defeat of the Canadian labour movement? Or are the current depredations merely a cyclical aberration? It is not enough to say that it is too early to tell (Sack and Lee 1987) or that the relatively less aggressive anti-union stance by Canadian employers compared to the US is evidence of absence of the "new industrial relations" here (Adams 1988). Nor is it sufficient to suggest that the belated granting of collective bargaining and strike rights to public servants in the 60's and 70's was a tentative experiment that makes the withdrawal of those rights in the 80's somehow less ominous (Riddell 1986).

* HAIVEN, L., Department of Industrial Relations and Organizational Behaviour, College of Commerce, University of Saskatchewan.