

Relations industrielles Industrial Relations



Gender and the Contours of Precarious Employment, Sous la direction de Leah F. Vosko, Martha MacDonald et Iain Campbell, London; New York : Routledge, 2009, 283 p., ISBN 978-0-415-49454-0.

Samir Amine

Volume 65, numéro 4, 2010

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/045596ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/045596ar>

[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 ce compte rendu

Amine, S. (2010). Compte rendu de [*Gender and the Contours of Precarious Employment*, Sous la direction de Leah F. Vosko, Martha MacDonald et Iain Campbell, London; New York : Routledge, 2009, 283 p., ISBN 978-0-415-49454-0.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 65(4), 686–688.
<https://doi.org/10.7202/045596ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2010

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/>

érudit

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/>

China but, according to Brown, it only covers about 15 per cent of the workforce. In fact, this insurance, financed by both employees and employers, is restricted to urban workers in a certain age group. There is also a pension plan scheme financed by both employers and employees, which together with supplementary pension plans and personal savings, form the “three-tier” structure of pension benefits (p. 140).

The sixth part of the book, “Discipline and Termination under Employment Agreements,” describes the legal environment relating to employers’ work rules, discipline, termination, restrictive covenants and the mediation, arbitration and litigation system. In theory, the work rules must be discussed with the Workers’ Congresses. However, before the implementation of the LCL, these rules were subject to unilateral decisions and abuse by employers (p. 152). In China, there are certain criteria for termination and severance pay. Generally, the employer must give the employee 30 days’ notice or one month of wages and, under the LCL regime, must inform the labour union of the unilateral decision to terminate employment. In addition, employees can be held liable for any damages inflicted on the employer following termination. Restrictive clauses also exist concerning employee loyalty and the protection of employers’ interests. Generally, these employment contract clauses apply to senior managers and, notably, cover confidentiality and competition issues. Finally, disputes in China are resolved by the three-step process of mediation, arbitration and litigation that originates from the 2008 Labour Mediation and Arbitration Law (LMA) – in addition to several preceding laws. Mediation is a voluntary process that takes place inside the firm, unlike the arbitration system governed by the Labour Arbitration Commission, which is an independent institution. The 2008 LMA seeks “finality” through the use of the arbitration system, though there are certain provisions in place for litigation and enforcement by courts. As Brown affirms, arbitration cases are generally won by employees and a sharp decline of collective complaints is notable (p. 169).

The seventh and final part of the book, “Rights, Remedies and Multiple Forums,”

presents working labour and employment law illustrations and illustrative – individual and collective – contracts. The illustrative cases are: labour arbitration, restrictive covenants, and contract (individual and collective) disputes. Brown’s book also includes a rich appendix of the different labour and employment laws currently in effect in China.

Overall, Brown offers a good summary of the legal environment relating to labour and employment laws in China. The book is comprehensive, well structured, well presented and is certainly a great contribution to understanding how China’s workplaces are regulated. However, with the exception of certain passages, the book lacks a broader analysis of the implications and consequences that this series of reforms has created. Although Brown offers an almost complete description of the laws and settlements, after reading the book, several questions arise: Have working conditions improved in China since these reforms were implemented? Have the wages and conditions of migrant workers increased? Why are there still protests in Chinese workplaces? What are the consequences for the Chinese economy? As Wang et al. (2009) argue, the success of the 2008 LCL is doubtful, both economically and politically. Employers have used various strategies to bypass the LCL, close some labour-intensive operations and move their production capacities to Vietnam, Burma or Bangladesh. Also, even with the recent wave of unionization, the ACFTU’s capacity to represent workers is questionable. These consequences have led some workers to protest independently and thus demonstrate their scepticism towards these reforms.

Mathieu Dupuis
Université de Montréal

Gender and the Contours of Precarious Employment

Sous la direction de Leah F. Vosko, Martha MacDonald et Iain Campbell, London; New York : Routledge, 2009, 283 p., ISBN 978-0-415-49454-0.

L’évolution du marché du travail dans la plupart des pays industrialisés a été marquée ces dernières années par des transformations sectorielles (un déplacement de l’industrie vers le

tertiaire) et catégorielles (baisse de la part des emplois d'ouvriers à temps complet) dans la structure de l'emploi non qualifié. Cette évolution s'est accompagnée d'une montée des inégalités en termes de chômage et d'une accentuation des écarts de rémunérations entre les différentes catégories socioprofessionnelles selon le niveau de qualification, le sexe voire même selon l'origine ethnique. Dans ce contexte défavorable aux faibles qualifications, on assiste ces dernières années au développement des emplois dits précaires. Cette question de la précarité, dont la définition diffère d'un pays à l'autre et qui représente le cœur des politiques sociales d'assistance aux bas salaires et de lutte contre la pauvreté au travail, fait l'objet principal de cet ouvrage. En effet, ce dernier entend répondre à la question suivante : l'insécurité et la précarité de l'emploi concernent-elles les femmes plus que les hommes ?

Pour ce faire, les auteurs organisent leur réflexion en trois temps. Tout d'abord, ils présentent, dans un chapitre introductif, la définition, l'évolution et l'étendue du concept de la précarité sur le marché du travail. Ensuite, une deuxième partie fait état, de manière très précise, du phénomène des emplois dits précaires dans onze pays industrialisés. Enfin, les auteurs concluent par l'analyse, répartie sur quatre chapitres, des pistes de recherches liées à cette question et notamment son expression dans la nouvelle économie et le secteur de la santé.

Les auteurs commencent par un exposé détaillé, particulièrement réussi selon moi, concernant le contenu et les contours du concept de la précarité ou de la précarisation de l'emploi. La définition d'un tel phénomène peut porter aussi bien sur la nature même de l'emploi que sur les caractéristiques, reflétées par le niveau de qualification et l'expérience, du travailleur qui occupe cet emploi. Dans cet ouvrage, un emploi est considéré comme étant précaire lorsqu'il ne remplit pas les normes en matière de sécurité de l'emploi tels que les contrats à durée déterminée et à temps partiel qui sont généralement rémunérés au salaire minimum.

L'approche empirique pluridisciplinaire adoptée dans cet ouvrage présente l'intérêt d'analyser et de cerner les contours du

concept de la précarité de l'emploi dans une perspective multidimensionnelle (spatiale, sociale, sectorielle...) basée sur le sexe. Cette analyse qui se fait *via* une approche comparative entre onze pays développés permet d'avoir une vision plus globale et donc particulièrement intéressante de l'évolution de la structure de l'emploi. Cette deuxième partie de l'ouvrage, portant sur l'analyse des transformations de la précarité de l'emploi et de l'insécurité sur le marché du travail, peut être divisée selon moi en trois sous-parties. Dans la première, l'exclusion sociale et la pauvreté au travail sont étudiées dans des économies réputées d'être flexibles. C'est le cas par exemple du Canada et des États-Unis où les régulations publiques sont moins contraignantes notamment en ce qui concerne le salaire minimum, l'assurance-chômage et les programmes d'assistance aux faibles qualifications qui s'avèrent peu généreux. Les auteurs font état d'une surreprésentation dans ces deux pays des femmes et des mères célibataires dans les emplois à temps partiel et faiblement rémunérés. Toutefois, il est à noter que le cas américain doit être nuancé par le fait que la précarité sur le marché du travail est plus marquée selon l'origine ethnique, notamment chez les immigrés.

La deuxième sous-partie concerne les pays considérés comme étant rigides et dont le fonctionnement du marché du travail serait l'explication plausible de la montée des inégalités en termes de chômage. Pour mieux rendre compte de ce système, je soulignerais le cas de la France qui est traité dans cet ouvrage. Dans cette économie, la précarité ou l'instabilité de l'emploi serait plutôt liée aux contrats à durée déterminée (souvent proposés par les agences d'intérim) et au développement ces dernières années du temps partiel dit « subi ». Le concept de précarité peut également être évoqué pour faire référence aux familles vulnérables à faible revenu. Les auteurs arrivent à la conclusion classique et relativement présente dans la littérature selon laquelle la France serait un terrain propice au développement des écarts de taux de chômage au détriment des travailleurs peu ou pas qualifiés.

La dernière sous-partie traite des pays ayant adopté une approche plus ou moins

inspirée de la *flexicurité* dans leurs politiques de lutte contre la pauvreté au travail et d'incitation au retour à l'emploi. Je citerai ici, à titre d'exemple, le cas de la Suède. Dans cette économie, la précarité de l'emploi (définie selon trois groupes) est particulièrement différente des autres pays, notamment à cause de son système de sécurité sociale et ses interactions avec la participation au marché du travail. La surreprésentation des femmes dans les emplois précaires à temps partiel subi et à courte durée s'expliquerait alors en particulier par des raisons sociales.

Cet ouvrage est globalement convaincant pour plusieurs raisons. J'en citerai trois. D'abord, le premier chapitre lié à la définition du concept de la précarité de l'emploi est très intéressant dans la mesure où il prépare le lecteur (y compris le non spécialiste) à l'analyse développée dans les chapitres suivants. Ensuite, l'étude comparative au sein de plusieurs pays industrialisés présente l'intérêt de mettre les choses en perspective dans une période de crise économique ayant contraint certains pays à revoir et reconcevoir leurs politiques publiques sur le marché du travail. Enfin, je tiens également à souligner l'intérêt particulier que l'on peut porter au caractère pluridisciplinaire de l'ouvrage qui rend selon moi ses résultats plus pertinents.

Samir Amine

Université du Québec en Outaouais

Organisation pathogène du travail et maintien durable en emploi : une question antinomique ?

Sous la direction de Marie-France Maranda et Geneviève Fournier, Québec : Presses de l'Université Laval, collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, 2009, 228 p., ISBN 978-2-7637-8777-0.

Cet ouvrage présente les contributions de différents chercheurs, regroupés autour du CRIEVAT (Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail) qui s'intéressent aux liens entre l'organisation du travail et la santé mentale. En introduction, Maranda et Fournier nous montrent que cette problématique est bien sur la place publique. En effet, en s'appuyant sur des statistiques rapportées dans les médias, elles at-

testent de la fragilisation des personnes et la présente, d'entrée de jeu, comme étant liée aux grandes tendances du marché du travail et de l'emploi, en particulier à l'intensification du travail. Les entreprises de service sont particulièrement touchées par ce phénomène qui se traduit par des coûts importants pour les individus, par exemple une hausse de la consommation des psychotropes, et pour les entreprises, des hausses d'absentéisme et des baisses de productivité. Les auteurs nous rappellent également l'importance de l'enjeu de la santé mentale, puisque l'OMS prévoit qu'en 2020, la dépression sera la cause première d'incapacité.

La première partie de l'ouvrage comprend quatre chapitres qui décrivent des stratégies défensives mises en œuvre en réaction aux difficultés vécues dans le travail et qui peuvent contribuer à propulser ceux qui les adoptent dans la maladie. Ainsi, Molinier nous brosse un tableau des conséquences des nouvelles formes d'organisation du travail du point de vue de la psycho-dynamique du travail (PDT). Alors qu'elles prétendent générer une grande autonomie chez les personnes au travail, les nouvelles organisations exercent en fait une domination fondée sur l'assujettissement des cadres et la destruction des collectifs. On constate chez les personnes touchées des cas d'isolement dont l'issue la plus dramatique est le suicide. Des pressions importantes sont exercées à différents niveaux, le client, le marché et le flux de l'activité lui-même, alors qu'aucune marge de manœuvre n'est disponible pour y faire face. Les critères d'évaluation du travail se resserrent autour de l'utilité économique, autour de ce qui se compte, alors que d'autres dimensions, telles l'utilité sociale du travail, sont évacuées. L'auteure tire plusieurs illustrations de ses travaux dans le domaine des soins : on peut, par exemple, comptabiliser les infections nosocomiales dans les hôpitaux alors que les chiffres peuvent difficilement rendre compte de toute la dimension du « care ». L'auteure indique que l'impact de ces tendances se traduit par des conduites délictueuses (par exemple, sentir que l'on participe à de sales boulots) et que les pathologies post-traumatiques ne sont plus le résultat d'événements tels les agressions dans les banques, mais peuvent survenir par suite de l'insatisfac-