Document generated on 07/14/2025 6:24 p.m.

Relations industrielles / Industrial Relations

Introduction du numéro spécial sur la contribution des relations industrielles à la compréhension de l'avenir du travail et de l'emploi

Patrice Jalette and Dionne Pohler

Volume 78, Number 4, 2023

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1111499ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1111499ar

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 article

Jalette, P. & Pohler, D. (2023). Introduction du numéro spécial sur la contribution des relations industrielles à la compréhension de l'avenir du travail et de l'emploi. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *78*(4). https://doi.org/10.7202/1111499ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

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/

Relations industrielles / Industrial Relations
78(4) 2023

Introduction du numéro spécial sur la contribution des relations industrielles à la compréhension de l'avenir du travail et de l'emploi

Patrice JALETTE
Professeur Titulaire, Université de Montréal

Dionne POHLER
Associate Professor, University of Saskatchewan

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1111499ar

Introduction

Pour célébrer le 60e anniversaire de l'Association canadienne des relations industrielles (ACRI), *Relations industrielles-Industrial Relations* (RI-IR) et l'ACRI ont convenu de publier un numéro spécial afin de faire progresser et de consolider les connaissances dans notre domaine. Depuis plus d'un siècle en Amérique du Nord, les chercheurs et les praticiens des relations industrielles étudient les problèmes liés au travail et à l'emploi, qui se perpétuent dans le cadre des modèles de production capitalistes, mais qui deviennent de plus en plus diversifiés et complexes. Par exemple, alors que le travail précaire, la santé et la sécurité au travail et les changements technologiques ont toujours posé des défis aux travailleurs, la pandémie mondiale de COVID-19 a montré que nous n'avons pas fait tout ce que nous pensions pour créer des systèmes d'emploi ou des politiques du travail qui facilitent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, protègent les revenus des travailleurs contre les risques sociaux, permettent d'atteindre l'équité en matière d'emploi, retiennent les personnes et les compétences nécessaires au bon fonctionnement des organisations et respectent l'exercice des droits fondamentaux par les travailleurs. De plus en plus, les praticiens doivent faire face à ce que certains appellent une « polycrise », c'est-à-dire plusieurs crises simultanées (par exemple, le vieillissement de la population, l'inflation, l'évolution des préférences des travailleurs, le travail à distance et/ou le retour au travail en personne, les changements démographiques générationnels). Ces crises se combinent et s'exacerbent les unes les autres, rendant ainsi les problèmes classiques de main-d'oeuvre plus imprévisibles et plus complexes.

Pour expliquer cette diversité et cette complexité émergentes, une communauté de spécialistes des relations industrielles théorise sur le travail et l'emploi à partir de perspectives holistiques, internationales et multidisciplinaires, tout en étant fermement ancrés dans les réalités concrètes des contextes locaux et des lieux de travail. Nous comptons sur des chercheurs en relations industrielles qui s'engagent constamment dans les débats critiques, tout en restant ouverts à une diversité d'idées, d'intérêts, de parties prenantes, de niveaux d'analyse et de méthodologies qui nous aident à la fois à comprendre les problèmes liés au travail et à l'emploi et à proposer des solutions.

Fondé à l'origine sous le nom d'Institut canadien de recherches en relations industrielles, l'ACRI est aujourd'hui un réseau diversifié de spécialistes issus de syndicats, d'entreprises, de gouvernements et d'universités du Canada et du monde entier. L'ACRI parraine des conférences, encourage une recherche universitaire et une pratique professionnelle de haute qualité et facilite le développement de relations entre les membres. Conformément à sa mission de promotion de la recherche dans notre domaine, l'ACRI a voulu célébrer et faire place à la richesse de la recherche en relations industrielles par l'entremise d'un numéro spécial sur la question suivante : que peuvent nous dire les relations industrielles sur l'avenir du travail et de l'emploi ? L'objectif ultime était de générer des articles pour assurer l'avancement de la recherche et de l'enseignement en relations industrielles, construisant ainsi l'avenir de notre domaine d'étude et offrant aux chercheurs l'opportunité de faire avancer la réflexion théorique sur les réalités contemporaines et l'avenir du travail et de l'emploi.

Nous avons lancé un appel pour ce numéro spécial de RI-IR le 15 novembre 2021. La réponse a été excellente. Nous avons reçu 28 propositions de doctorants, de jeunes chercheurs et de professeurs titulaires, qui ont toutes été soumises à un examen en double aveugle par des dizaines d'évaluateurs que nous remercions sincèrement pour le temps et l'attention qu'ils nous ont accordés. Huit articles ont finalement été sélectionnés pour ce numéro spécial, et sont résumés ci-dessous.

Contributions au numéro spécial

Les trois premiers articles comparent (et contrastent) les relations industrielles avec d'autres domaines que des générations de chercheurs en relations industrielles ont à la fois fortement critiqués et sur lesquels ils se sont fortement appuyés pour développer leurs propres cadres et théories. Mis ensemble, ces articles proposent de redynamiser la longue dépendance et l'intégration de notre domaine à des disciplines comme le droit du travail, ainsi que nos tentatives de réconciliation des différences fondamentales perçues avec des domaines tels que l'économie du travail et le comportement organisationnel.

Aucune discipline n'a probablement contribué davantage que l'économie, en particulier en Amérique du Nord, à définir et à façonner les relations industrielles en tant que domaine d'étude à part entière. Bruce Kaufman a beaucoup écrit sur la façon dont les premiers spécialistes des relations industrielles avaient des intérêts qui se recoupaient considérablement avec ceux des premiers économistes institutionnels. Il est intéressant de noter que l'un des lauréats du prix Nobel d'économie 2021 était David Card, un économiste du travail né au Canada, issu de la section des relations industrielles de Princeton et auteur de plusieurs publications dans des revues de relations industrielles. Néanmoins, les relations industrielles sont également nées en partie en réaction aux modèles néoclassiques et formels de l'économie du travail. Il est donc normal que le premier article de notre numéro spécial soit rédigé par **Morley Gunderson**, un spécialiste des relations industrielles et un économiste du travail, qui entreprend de comparer les deux domaines et de défendre l'économie contre les critiques courantes d'autres spécialistes des relations industrielles. En fin de compte, Gunderson souhaite encourager une plus grande pollinisation croisée entre les deux domaines. Il suggère que les relations industrielles pourraient bénéficier de nombreuses avancées théoriques et empiriques de l'économie du travail, tout en soulignant les façons dont l'économie pourrait (et a) bénéficié d'une prise en compte plus sérieuse de la recherche sur les relations industrielles, en particulier l'importance des institutions dans le développement du contexte des relations industrielles, des processus de production et des pratiques de travail.

La relation entre les relations industrielles et le comportement organisationnel a également fait couler beaucoup d'encre, en particulier l'influence croissante de ce dernier dans les écoles d'administration et de gestion ainsi que l'influence décroissante des relations industrielles dans ces espaces. On a déploré la « psychologisation » croissante de notre domaine par la domination d'approches du comportement organisationnelle plus micro pour comprendre le travail. Toutefois, les spécialistes des relations industrielles ont également appelé à une meilleure intégration de la théorie et de la recherche empirique de notre domaine sur les conflits avec les études sur le comportement organisationnel. L'atteinte de cet objectif a constitué un défi permanent, car les spécialistes des relations industrielles se considèrent souvent comme adoptant des perspectives sur le pouvoir et le conflit dans la relation de travail qui diffèrent de celles de leurs collègues du comportement organisationnel. Dans ce contexte, l'article de **Todd Dickey** apporte une contribution importante au débat sur les « différences irréconciliables » entre les deux domaines. Il analyse et décrit une nouvelle typologie des conflits, dans laquelle chaque domaine se distingue de l'autre par la façon dont il conceptualise le conflit et ses normes (c'est-à-dire dans l'espace pour les relations industrielles et dans le temps pour le comportement organisationnel) et par la façon dont l'existence du conflit est déterminée (c'est-à-dire par les observateurs pour les relations industrielles et par les observés pour le comportement organisationnel). Dickey admet que les relations industrielles et le comportement organisationnel peuvent en effet se révéler irréconciliables en matière de conception de la logique sous-jacente du conflit. Cependant, il pense également que les deux domaines pourraient avoir des conversations utiles et mutuellement bénéfiques si les chercheurs comprenaient et acceptaient cette différence de logique.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1111499ar

Alors que Gunderson et Dickey cherchent à opposer l'économie du travail et le comportement organisationnel aux relations industrielles, **Michel Coutu**, **Ruth Dukes** et **Gregor Murray** comparent les héritages communs des relations industrielles et du droit du travail. Ils jettent un regard historique sur le système de droit du travail et de négociation collective dont nous disposons aujourd'hui et examinent les similitudes entre le déclin de l'influence des relations industrielles au cours des quarante dernières années et le déclin de l'influence du droit du travail. Ils affirment que les deux domaines bénéficieraient d'une intégration plus systématique de leurs résultats de recherche et d'une perspective analytique plus large qui inclurait d'autres traditions académiques. Ils concluent ainsi qu'il est insuffisant de comprendre le travail et l'emploi en examinant uniquement les règles juridiques formelles. Les spécialistes des relations industrielles et du droit du travail devraient plutôt se pencher sur le « droit vivant » (« living law ») en étudiant la nature et les principes des lois et leur efficacité à atteindre certains résultats normatifs. Ils reconnaissent également que le droit du travail et les relations industrielles ont, depuis leur création, remis en question et critiqué le statu quo juridique. Leur analyse est à propos, étant donné les débats en cours sur la pertinence et l'efficacité des règles formelles qui remontent au « Wagner Act » et qui sont ancrées dans les négociations collectives canadiennes (et américaines). En effet, ces règles peuvent empêcher les relations industrielles et le droit du travail de remettre en question le statu quo et de proposer des alternatives pour l'avenir. Enfin, les auteurs encouragent les chercheurs des deux domaines à se pencher sur les luttes actuelles des travailleurs et sur l'expérimentation organisationnelle et institutionnelle au sein et entre les contextes, car c'est là que nous trouverons de nouvelles solutions pour relever les défis actuels en matière de travail et d'emploi.

Comme Coutu et al, **Angel Martin Caballero** s'intéresse au droit, mais se concentre spécifiquement sur la régulation juridique du travail sur plateforme. Il affirme que l'expansion du travail de plateforme a considérablement perturbé et réorganisé la réglementation de l'emploi. Étant donné que la littérature existante sur ce sujet est dispersée dans différents domaines, nous ne savons pas vraiment comment encadrer le conflit sur la régulation du travail de plateforme ou les processus sociaux qui entourent le changement de réglementation. Caballero utilise un cadre de Jens Beckert pour montrer comment les secteurs du marché économique changent à travers les interactions des institutions, des réseaux et des cadres, et comment ces facteurs augmentent ou diminuent le pouvoir réglementaire des différents acteurs de la relation de travail. À cette fin, il procède à une analyse critique et exhaustive de la littérature afin de comprendre quels acteurs étatiques et non étatiques, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs, influencent et façonnent les conflits de régulation concernant le travail de plateforme, et quelles ressources permettent leurs interventions. Il plaide pour que l'on se concentre davantage sur les processus sociaux qui entourent les changements réglementaires, plutôt que sur les institutions formelles et informelles qui régulent le travail de plateforme dans un pays donné.

Les trois articles suivants analysent d'autres sujets : les changements structurels plus larges dans l'économie, y compris les implications pour les travailleurs, la manière dont les employeurs réagissent et s'adaptent aux changements dans l'organisation de la production ; et la relation de travail « standard ».

David Peetz poursuit dans la lignée conceptuelle adoptée par les quatre premiers articles en notant que la recherche empirique sur les relations industrielles concernant la précarité croissante des travailleurs devrait être combinée avec les concepts de la théorie du procès de travail (« Labour process ») pour aider à expliquer pourquoi la précarité n'est pas plus répandue. La théorie du procès de travail, qui s'est développée vers le milieu des années 1970, s'est concentrée sur le contrôle managérial, notamment la résistance des travailleurs et leur consentement à ce contrôle, et sur la manière dont le processus dialectique par lequel le surplus est extrait des travailleurs et transmis aux propriétaires du capital peut expliquer les évolutions futures sur le lieu de travail. Peetz intègre le concept de « cycle du risque » (risk cycle) dans la théorie du procès

de travail afin d'expliquer pourquoi les dirigeants, qui cherchent à réduire les coûts en transférant le risque du capital au travail, utiliseront un mode de flexibilité de la main-d'oeuvre jusqu'à ce qu'ils rencontrent une résistance de la part de leur personnel, après quoi ils passeront à un autre mode. Il s'appuie sur des données descriptives pour affirmer qu'aucun mode de flexibilité n'est appelé à perdurer ou à s'intensifier indéfiniment. Lorsque le mode actuel perd de son efficacité, la direction en cherche un autre pour le remplacer.

Xavier St-Denis note que la littérature sur le travail précaire a décrit la fréquence croissante des licenciements et des réductions d'effectifs, ainsi que l'abandon d'une relation de travail « standard » au profit d'un modèle de travail plus flexible. Les travailleurs ont réagi à cette augmentation de l'insécurité de l'emploi en adoptant, au cours des dernières décennies, des stratégies de progression de carrière plus personnalisées qui les amènent à changer régulièrement d'employeur. Cependant, les employeurs souhaitent toujours conserver les travailleurs, même s'ils ne sont pas en mesure d'offrir un emploi stable, et ont développé leurs propres stratégies pour décourager les départs à une époque où les travailleurs sont moins loyaux et moins engagés. M. St-Denis invite les spécialistes des relations industrielles à examiner ces « stratégies de captation des travailleurs », qui visent à restreindre la mobilité des travailleurs par l'entremise de pratiques telles que les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation dans les contrats de travail et les accords interdisant le débauchage entre les entreprises. Ces stratégies de capture ou d'accaparement, comme la précarisation de la main-d'oeuvre, peuvent être plus faciles à mettre en oeuvre par les employeurs lorsque le marché du travail présente un excédent de main-d'oeuvre. Toutefois, dans le contexte post-pandémique actuel, caractérisé par une pénurie généralisée de main-d'oeuvre, les employeurs sont confrontés à une « grande démission », c'est-à-dire à la tendance des travailleurs à démissionner parce que leur emploi ne leur offre vraisemblablement pas l'avancement ou les avantages qu'ils recherchent. Il se peut que les employés aient désormais l'avantage et soient plus enclins à voler de leurs propres ailes (par exemple, en adoptant un modèle de carrière « sans frontières » (boundaryless)).

Au cours des dernières décennies, l'entreprise verticalement intégrée a cédé la place à des réseaux de production (ou chaînes de valeur) qui relient diverses entités : entreprise cliente, sous-traitants, filiales, etc. Cette évolution reflète une nouvelle stratégie managériale de fragmentation de la production par l'entremise de la délocalisation, de la sous-traitance et d'autres formes d'externalisation, de restructuration et de distanciation. **François-Xavier Devetter**, **Maé Geymond**, **Coralie Perez**, **Corinne Perraudin**, **Nadine Thèvenot** et **Julie Valentin** s'interrogent à juste titre : dans le monde du travail fragmenté d'aujourd'hui, les instances « centralisées » de représentation collective pourraient-elles constituer une ressource de pouvoir pour les salariés ? Le cadre institutionnel français s'efforce d'équilibrer le rapport de force en offrant aux travailleurs et aux syndicats des droits et des ressources. Cependant, six cas d'entreprises fragmentées montrent que ce cadre a paradoxalement permis à la direction de mettre au point des contre-stratégies efficaces dans ses relations avec les instances de représentation collective centralisées (comité de groupe, comité d'unité économique et sociale, comité central d'entreprise). Les auteurs utilisent les concepts de ressources de pouvoir et de modelage (ou façonnage) institutionnel pour analyser comment la direction utilise la fragmentation pour affaiblir les ressources de pouvoir des salariés en réduisant leur intérêt pour le dialogue social et leur capacité de participation, tout en divisant et en mettant en concurrence les travailleurs fragmentés les uns contre les autres. Les auteurs montrent ensuite comment la direction tire parti des limites institutionnelles des instances centralisées en mettant en oeuvre des stratégies pour les éviter, les rendre inopérants ou limiter leur rôle.

Grâce à ces études sur les stratégies des acteurs et les relations de pouvoir, la recherche sur les relations industrielles continuera d'examiner cette tendance à la fissuration accrue du lieu de travail par la direction, en particulier avec l'utilisation des technologies numériques de l'information et des communications pour développer de nouveaux modèles de production et

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1111499ar

d'affaires, tels que les plateformes numériques, l'usine connectée ou industrie 4.0. Comme aux premiers stades de la révolution industrielle, les changements technologiques transforment le monde du travail et les relations sur le lieu de travail.

Le dernier article est unique en ce sens qu'il contribue à une préoccupation de longue date et un sujet crucial en relations industrielles — le renouveau syndical — tout en l'intégrant à un thème tout aussi important pour l'évolution à venir du domaine — l'équité, la diversité et l'inclusion. **Marie-Pier Bernard Pelletier** et **Catherine Le Capitaine** nous rappellent que, en dépit des nombreux progrès réalisés en matière d'égalité des genres dans la société et les organisations, la situation des femmes reste problématique, même dans les syndicats et les milieux de travail où elles sont largement majoritaires, comme c'est le cas dans le secteur de l'éducation. Les deux autrices examinent les expériences des présidences de sections syndicales locales en matière d'égalité des genres et documentent concrètement le déficit démocratique dû à la faible participation des femmes dans les organisations syndicales ainsi que les raisons de ce déficit. En adoptant une approche féministe matérialiste, les autrices révèlent l'expérience unique des femmes en tant que présidentes de sections syndicales, et comment elle est façonnée, entre autres, par les représentations sociales du genre et la priorité accordée aux responsabilités familiales et domestiques. En s'adressant également aux hommes, les auteurs montrent comment le « boys' club » se reproduit subtilement et inconsciemment et ferme la porte à une diversité de groupes identitaires en utilisant la sollicitation comme principale méthode de recrutement des personnes à la présidence des sections locales syndicales. Elles identifient un défi restant à relever pour les syndicats : comment représenter leurs membres dans toute leur diversité (genre, race, âge, situation familiale, statut de résident temporaire, etc.) et comment garantir que les droits et intérêts de tous les travailleurs sont défendus à tous les niveaux de la structure syndicale, y compris au niveau local.

Conclusion

Ce numéro spécial montre que le domaine des relations industrielles est bien vivant et que les chercheurs en relations industrielles continuent à développer et à adapter leurs cadres et leurs idées pour comprendre les transformations du monde du travail et de l'emploi d'aujourd'hui. Ces articles donnent un aperçu de certains des thèmes de longue date de la recherche en relations industrielles. Une caractéristique commune est l'appel à une approche plus intégrée et multidisciplinaire. Les problèmes liés au travail et à l'emploi étant souvent complexes et comportant de multiples dimensions, ils ne peuvent être bien compris ou résolus en adoptant un point de vue étroit. Ce type d'appel, bien que nécessaire, n'est pas nouveau et a parfois été difficile à mettre en oeuvre. Un chercheur en relations industrielles ne peut pas facilement suivre l'évolution de plusieurs disciplines en même temps. Il n'est pas non plus facile de travailler de concert avec des personnes issues d'autres disciplines et d'autres domaines, qui ne sont pas forcément familières avec nos hypothèses et nos approches. Toutefois, les articles de ce numéro spécial s'inscrivent dans la tradition des chercheurs en relations industrielles en tentant de combler ces fossés disciplinaires.

Les recherches présentées dans ce numéro spécial comportent une autre caractéristique : elles cherchent à comprendre des questions de fond classiques liées au travail, telles que la représentation des travailleurs, l'égalité entre les hommes et les femmes, les stratégies managériales et l'insécurité d'emploi, dans une perspective contemporaine. Les contributions à ce numéro spécial montrent que notre domaine est toujours à la pointe du progrès pour résoudre les problèmes liés au travail et à l'emploi, formuler des solutions concrètes et informer la prise de décision, l'élaboration de politiques et la régulation du travail et de l'emploi à tous les niveaux.

Ce numéro spécial n'épuise en aucun cas les façons dont disposent les spécialistes des relations industrielles pour nous aider à comprendre l'avenir du travail et de l'emploi. Ils continuent de nous pousser à réfléchir collectivement aux moyens d'adapter les milieux de travail à la crise climatique et à la transition juste, de décoloniser notre domaine, d'envisager la nouvelle normalité post-pandémique (y compris l'équilibre entre le travail à distance et en présence, l'évaluation des emplois essentiels et le rôle du gouvernement), d'évaluer les impacts à long terme des pénuries de main-d'oeuvre sur les acteurs des relations industrielles et les équilibres de pouvoir dans la relation d'emploi, d'examiner la coexistence d'identités multiples au travail et de soulever les préoccupations concernant la santé, la sécurité et le bien-être, le harcèlement et la détresse psychologique, et les déficits de représentation et de réglementation au travail, en plus d'autres problèmes importants.

Heureusement, l'avenir du travail et de l'emploi sera encore exploré dans les années à venir grâce à des institutions telles que la revue RI-IR et l'ACRI, qui témoignent de la vigueur de notre domaine. Ces institutions bilingues aident les générations actuelles et futures de chercheurs en relations industrielles à étudier les réalités et les enjeux du monde du travail et de l'emploi d'aujourd'hui et de demain à travers une approche intégrée, interdisciplinaire, ouverte et pluraliste.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2023

http://doi.org/10.7202/1111499ar