

Collection

Études théoriques

no ET0606

**Transformations du travail /
transformations des frontières
des « systèmes » de relations
industrielles**

Guy Bellemare

Louise Briand

Copublication CRISES/CEREST/UQO

juillet 2006



Adresses des sites Internet :

CRISES : <http://www.uqam.ca>

CEREST : http://www.uqo.ca/d_re_ind/

UQO – Département de relations industrielles : http://www.uqo.ca/d_re_ind/index.html

***Copublication - cahier du CEREST : no 2006-01**

Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)

Collection Études théoriques - no ET0606

« **Transformations du travail / transformations des frontières des «systèmes» de relations industrielles** »

Guy Bellemare et Louise Briand

ISBN-10 : **2-89605-230-5**

ISBN-13 : **978-2-89605-230-1**

EAN : **9782896052301**

Dépôt légal : 2006

Bibliothèque nationale du Canada

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

PRÉSENTATION DU CRISES

Notre Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) est une organisation interuniversitaire qui étudie et analyse principalement « les innovations et les transformations sociales ».

Une innovation sociale est une intervention initiée par des acteurs sociaux pour répondre à une aspiration, subvenir à un besoin, apporter une solution ou profiter d'une opportunité d'action afin de modifier des relations sociales, de transformer un cadre d'action ou de proposer de nouvelles orientations culturelles.

En se combinant, les innovations peuvent avoir à long terme une efficacité sociale qui dépasse le cadre du projet initial (entreprises, associations, etc.) et représenter un enjeu qui questionne les grands équilibres sociétaux. Elles deviennent alors une source de transformations sociales et peuvent contribuer à l'émergence de nouveaux modèles de développement.

Les chercheurs du CRISES étudient les innovations sociales à partir de trois axes complémentaires : le territoire, les conditions de vie et le travail et l'emploi.

Axe innovations sociales, développement et territoire

- Les membres de l'axe développement et territoire s'intéressent à la régulation, aux arrangements organisationnels et institutionnels, aux pratiques et stratégies d'acteurs socio-économiques qui ont une conséquence sur le développement des collectivités et des territoires. Ils étudient les entreprises et les organisations (privées, publiques, coopératives et associatives) ainsi que leurs interrelations, les réseaux d'acteurs, les systèmes d'innovation, les modalités de gouvernance et les stratégies qui contribuent au développement durable des collectivités et des territoires.

Axe innovations sociales et conditions de vie

- Les membres de l'axe conditions de vie repèrent et analysent des innovations sociales visant l'amélioration des conditions de vie, notamment en ce qui concerne la consommation, l'emploi du temps, l'environnement familial, l'insertion sur le marché du travail, l'habitat, les revenus, la santé et la sécurité des personnes. Ces innovations se situent, généralement, à la jonction des politiques publiques et des mouvements sociaux : services collectifs, pratiques de résistance, luttes populaires, nouvelles manières de produire et de consommer, etc.

Axes innovations sociales, travail et emploi

- Les membres de l'axe travail et emploi orientent leurs recherches vers l'organisation du travail, la régulation de l'emploi et la gouvernance des entreprises dans le secteur manufacturier, dans les services, dans la fonction publique et dans l'économie du savoir. Les travaux portent sur les dimensions organisationnelles et institutionnelles. Ils concernent tant les syndicats et les entreprises que les politiques publiques et s'intéressent à certaines thématiques comme les stratégies des acteurs, le partenariat, la gouvernance des entreprises, les nouveaux statuts d'emploi, le vieillissement au travail, l'équité en emploi et la formation.

LES ACTIVITÉS DU CRISES

En plus de la conduite de nombreux projets de recherche, l'accueil de stagiaires post-doctoraux, la formation des étudiants, le CRISES organise toute une série de séminaires et de colloques qui permettent le partage et la diffusion de connaissances nouvelles. Les cahiers de recherche, les rapports annuels et la programmation des activités peuvent être consultés à partir de notre site Internet à l'adresse suivante : <http://www.cris.es.uqam.ca>.

Denis Harrison
Directeur

NOTES SUR LES AUTEURS

GUY BELLEMARE est professeur au Département de relations industrielles, Université du Québec en Outaouais (UQO).

LOUISE BRIAND est professeure au Département de sciences comptables, Université du Québec en Outaouais (UQO).

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX ET SCHÉMAS.....	ix
RÉSUMÉ.....	xi
INTRODUCTION.....	1
 PARTIE I. LA CRISE DES RI. THÉORIES ET CHAMP SCIENTIFIQUE.....	 3
1.1. Deux analyses complémentaires : Kaufman et Hyman.....	3
1.2. Deux raisons d’espérer.....	5
1.3. Proposition d’une nouvelle logique définitionnelle du SRI.....	6
 PARTIE II. DES TRANSFORMATIONS EMPIRIQUES JUSTIFIANT DE POSER LA QUESTION DES FRONTIÈRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES.....	 7
2.1. Les frontières du travail.....	7
2.2. La montée de l’économie informelle.....	8
2.3. Les frontières de la firme.....	8
2.4. Les frontières des systèmes sociaux.....	9
 PARTIE III. LOGIQUE D’ENSEMBLE DES THÉORIES DE LA STRUCTURATION ET DE LA MODERNITÉ AVANCÉE.....	 11
3.1. La dualité du structurel.....	11
3.2. La théorie de la modernité avancée.....	12
3.3. Modernité avancée et champ politique de la vie.....	12
3.4. Une théorie dynamique du social.....	13

PARTIE IV. ÉTUDES DE CAS ILLUSTRANT LA NOUVELLE LOGIQUE DÉFINITIONNELLE DES NOTIONS D'ACTEURS ET DE FRONTIÈRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES	15
4.1. Les usagers du transport en commun à Montréal	15
4.2. La syndicalisation et les relations du travail dans le réseau des centres de la petite enfance au Québec	17
4.3. Les femmes de mineurs en Australie.....	18
4.4. L'analyse de l'action de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international au Gabon.....	19
4.5. L'analyse des pratiques de gestion des ressources humaines en Afrique Sub-Saharienne.....	25
PARTIE V. DISCUSSION	27
5.1. Les conséquences de cette nouvelle logique définitionnelle	27
CONCLUSION	29
BIBLIOGRAPHIE	31

LISTE DES TABLEAUX ET SCHÉMAS

TABLEAU 1	Les formes de travail	7
TABLEAU 2	Correspondance entre des arrangements institutionnels alternatifs et des niveaux de coordination	9
SCHÉMA 1	Modèle de l'acteur en relations industrielles.....	16
SCHÉMA 2	Le Système des relations industrielles du transport en commun. Montréal, 1970-1995	17
SCHÉMA 3	Le Système des relations industrielles des services de garde au Québec, 1970-2004	18
SCHÉMA 4	International and Local Levels	19
SCHÉMA 5	Un 4 ^e niveau de relations industrielles ?	21
SCHÉMA 6	Un 4 ^e acteur dans le SRI Gabonais.....	22
SCHÉMA 7	Élément éloigné du Contexte du SRI canadien	24
SCHÉMA 8	L'analyse des pratiques de gestion des ressources humaines en Afrique Sub-Saharienne (Saydi Khan et Ackers 2004).....	26

RÉSUMÉ

« Les frontières mêmes des organisations sont moins clairement définies... » (Appel de communications de l'ACRI 2005). Ce texte prend appui sur cet énoncé pour en élargir la portée à tout le champ de la pratique des relations industrielles et en proposer certaines de ses conséquences pour le champ scientifique. À partir d'une revue de littérature et de nos propres études de cas (transport en commun, centres de la petite enfance), nous montrons que le phénomène de « mouvance » des frontières, ne se limite pas aux frontières des entreprises, mais aussi à celles du syndicalisme, de la carrière, de la notion de travail, des systèmes de relations industrielles, etc. Cette argumentation nous amène à montrer les limites de la théorie orthodoxe des relations industrielles, i.e., la théorie stratégique de Kochan, Katz et Mckersie (1986). Nous présentons sommairement la théorie structurationniste (Giddens 1987), plus particulièrement, dans cette conférence, seulement le nouveau mode d'analyse des frontières des systèmes de relations industrielles qui en découle et qui permet de répondre aux fluctuations accrues des divers sous-champs empiriques et théoriques des relations industrielles, tout en étant apte à reconnaître les champs et sous-champs caractéristiques des périodes historiques précédentes et des autres théories des relations industrielles. Formulé autrement, nous proposerons que l'étude des relations industrielles a toujours exigé (sans que cette exigence soit atteinte) et exige de plus en plus de déplacer l'accent de l'étude du système de relations industrielles vers l'étude de la systématisation des systèmes de relations industrielles. Dans cette nouvelle approche définitionnelle, les frontières du SRI sont à la fois les conditions et les résultats des actions des divers acteurs sociaux qui interviennent dans le domaine du travail, ce domaine du travail étant lui-même défini au cours de ces processus d'interactions.

Mots-clés : *Théorie, relations industrielles, système, frontière, structuration, modernité avancée, travail, entreprise, syndicalisme*

Key-Words : *Theory, industrial relations, system, boundaries, structuration, late modernity, work, enterprise, unionism.*

Guy Bellemare
Louise Briand

INTRODUCTION

Ce texte propose une réflexion théorique sur deux notions inter-reliées, à savoir les notions d'acteurs et de frontières des systèmes de relations industrielles. Des notions qui sont reconstruites sur la base des théories de la structuration et de la modernité avancée d'Anthony Giddens et qui constituent les premiers piliers d'une redéfinition du mode de conceptualisation des théories en relations industrielles. La problématique appuyant la pertinence de ce travail repose sur un bilan de l'évolution des relations industrielles à deux facettes : une facette théorique et une facette empirique.

La première partie de l'exposé présente la facette théorique, laquelle fait le bilan de l'évolution des théories et du champ d'étude des relations industrielles, principalement en Amérique du Nord, et s'appuie surtout sur le livre de Kaufman (2004).

La deuxième partie présente la facette empirique, laquelle identifie un certain nombre d'évolutions dans les pratiques des acteurs sociaux liés au travail, pris au sens large, qui indiquent que le monde sur lequel s'étaient construites les relations industrielles change et, entre autres, indiquent que les frontières des pratiques associées aux relations industrielles évoluent et, ainsi, dans un mouvement dual entre théorie et pratiques, appellent une modification des définitions attribuées depuis cinquante ans de certaines notions du domaine, comme par exemple, la notion de travail, d'acteur ou d'entreprise.

Dans la troisième partie de l'exposé, nous présentons sommairement la logique d'ensemble des théories de Giddens. Dans la quatrième partie, nous présentons cinq exemples d'études de cas permettant d'articuler la nouvelle logique définitionnelle des notions d'acteurs et de frontières des « systèmes de relations industrielles ». Ces cas sont ceux des usagers du transport en commun à Montréal, de la syndicalisation et des relations du travail dans le réseau des centres de la petite enfance au Québec, des femmes de mineurs en Australie, de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international au Gabon et celui de l'analyse des pratiques de gestion des ressources humaines en Afrique Sub-Saharienne.

PARTIE I. LA CRISE DES RI. THÉORIES ET CHAMP SCIENTIFIQUE

1.1. Deux analyses complémentaires : Kaufman et Hyman

Kaufman (2004a, p. 621) fait état de la crise des relations industrielles. Il cite deux ex-présidents de l'IRRA à cet effet : « *Niland (1994) stated in his presidential address. « It is not being overly dramatic to wonder whether the discipline will survive much beyond the year 2000 », while Kochan (1998) has more recently said, « The field of industrial relations is in a state of profound crisis ».*

Pourtant, Kaufman (2004a p. 621) note l'ironie de la situation de crise de ce champ d'étude qui clame sa juridiction sur l'étude de « *all aspects of employment* », alors que « *the world of work is more important than ever for peoples and nations across the globe* ».

Selon Kaufman, un domaine scientifique conserve son champ d'étude de l'une ou l'autre des trois manières suivantes : par le développement de théories et de méthodes, par la solution à des problèmes sociaux importants, par la formation et la recherche appliquée ou parce qu'il étudie un problème très important au plan politique et éthique. Nous revenons en conclusion sur les limites de cette conception du développement du champ scientifique.

Or, les relations industrielles n'ont pas de théories intégrées propres puisque presque toutes proviennent de l'extérieur du champ, que ce soit de l'économie, de la sociologie et du comportement organisationnel. Tout au plus des efforts ont été faits au niveau des *middle-range theories*. Or celles-ci : « *Concepts of job regulation and social regimes of market production or models of strategic choice and the efficiency/equity trade-off are suggestive and but have not to date provided theoretical basis for an advancing research program* » (Kaufman 2004a p. 622). Les méthodes des relations industrielles, à savoir l'interdisciplinarité et les recherches empiriques, collées au terrain, n'ont pas donné aux relations industrielles une fondation de leur champ d'étude. Elles ne pratiquent pas tellement l'interdisciplinarité et leur « *favoured approach in the higher reaches of academia is the opposite – to stand back from social reality and use sophisticated mathematics, computers, statistics and large secondary data sets to 'let the numbers tell the story'* » (Kaufman 2004a, p. 623).

Par ailleurs, l'objet d'étude est largement contesté, puisqu'on y retrouve des définitions très larges (*All aspects of Labor* (Chamberlain 1960), *social relations of production* (Cox 1971) à des définitions très étroites (*the resolution of tensions and conflict among the contending interests in the employment relationship* (Laffer 1974) et *it is 'about' trade unions, managers, and collective bargaining* (Marsden 1982), tous cités par Kaufman (2004d)

Dans le deuxième type de justification, à savoir la capacité à résoudre des problèmes pratiques, la baisse du taux de syndicalisation aux États-Unis et du taux de grèves a fait perdre aux relations industrielles leur principal justificatif historique et a conduit à un rétrécissement de l'objet d'étude. La sortie de la GRH des départements de relations industrielles vers les écoles de gestion autour des années 1950 et la chute du syndicalisme ont produit, au niveau universitaire, une chute des inscriptions dans ces programmes d'étude et l'abolition de plusieurs départements de relations industrielles aux États-Unis et au Royaume-Uni. L'échec de l'approche *problem-solving* des relations industrielles tient au type de solutions proposées, historiquement, fortement orientées vers de nouveaux arrangements institutionnels. Or, « *Certainly part of the decline of the industrial relations in the anglo-american world... is the public perception that the programmes and policies associated with industrial relations, such as collective bargaining and extensive formal rule-bound employments contracts, are not well suited or particularly relevant to solving these new problems* » ((Kaufman 2004a p. 625).

Finalement, pour ce qui est des enjeux éthiques et politiques importants, les relations industrielles sont nées comme secteur d'étude soucieux des *working poors*, puis à partir des années 1950, a surtout porté son attention vers les milieux syndiqués de travailleurs appartenant à la classe moyenne, puis avec le déclin du syndicalisme dans plusieurs pays, il en vint à perdre son caractère d'enjeu éthique et politique majeur, à perdre ses appuis idéologiques et a vu sa place dans les universités décliner.

Les spécialistes des RI peuvent toujours espérer une éventuelle relance du syndicalisme étant donné les contradictions structurelles du capitalisme permettant ainsi de retourner à une situation de *business as usual*. Mais cette attente peut être longue et l'histoire du siècle dernier montre que le développement du capitalisme a pu s'accommoder de plusieurs modèles de régulations différents afin de limiter le choc de ses contradictions.

Pourtant, Kaufman souligne que le conflit d'intérêt employeurs-employés demeure, même en l'absence de syndicat, et nécessitera divers mécanismes de discussions. *Idem* pour les modes de gouvernance : la négociation collective est un mode, mais il en existe d'autres, tels le marché. «*Again, industrial relations is generic* » (Kaufman 2004a p. 628). Au plan pratique, il est plus difficile pour les RI de se justifier vu que les aspects des relations d'emploi sans présence syndicale sont déjà largement couverts par le management, l'économie et le droit.

1.2. Deux raisons d'espérer

Kaufman identifie deux raisons d'espérer une relance des RI :

- Au plan théorique, la relance des recherches en économie institutionnelle et de l'institutionnalisme en sociologie et en sciences politiques, de même que des approches économiques hétérodoxes, pourront aider à développer la théorie et à étudier et proposer de nouveaux modes de régulation et de gouvernance de règles de travail et des politiques du travail¹.
- Au plan empirique, l'avenir des relations industrielles repose dans ce qu'il nomme le *fundamental theorem of industrial relations*, qu'on peut résumer par l'idée que l'économie de marché, laissée à elle-même, produit une détérioration des conditions de travail et de vie qui génère ses propres contradictions sociales (Kaufman 2004, p. 631).

Pour sa part, **Hyman** (2004) dresse un constat d'ethnocentrisme des théories des relations industrielles. Sa première conclusion est qu'il considère qu'il faut faire usage de théories en RI mais qu'il ne peut y avoir de théorie autonome des RI, et qu'à ce titre la théorie de Dunlop était la théorie d'un système particulier de RI, l'américain, à une période donnée, les années 1945-1975. Sa deuxième conclusion est que nous avons besoin d'une théorie des théories. Habituellement, les auteurs en relations industrielles pensent la théorie de manière positiviste : des faits vers la théorie, ou néo-positiviste, i.e., de la théorie vers les tests. Or, Hyman s'appuie sur Kuhn pour argumenter l'erreur de ces deux conceptions, et ce, même en sciences naturelles. Hyman est moins précis sur les conclusions à tirer de ceci. Pour notre part, nous nous appuyons sur l'épistémologie contemporaine pour proposer que la distinction faits-théories est erronée et qu'il s'agit d'une coconstruction. Troisième conclusion de Hyman : le marxisme est intéressant mais insuffisant. C'est une théorie très générale et qui s'est trop concentrée sur le seul rapport capital-travail. Elle a, par exemple, largement négligé l'importance des rapports de genre ou ethniques. Or, les théories de Giddens, issues du néo-marxisme, ont accordé une large place à ces enjeux identitaires et aux nouveaux mouvements sociaux. Conclusion 4 : l'objet d'étude varie selon les pays car les pratiques et les institutions des RI ne sont pas identiques, ce qu'illustre la littérature sur les variétés de capitalismes (Hyman 2004, p. 271). Nous ajoutons l'hypothèse que les approches de Dunlop, du corporatisme et du *Job regulation* ont tenté d'universaliser en théories les caractéristiques de leurs systèmes nationaux de relations industrielles, ce qui a prêté flan aux accusations d'ethnocentrisme. Finalement, il note que les théories des relations industrielles se sont développées dans le cadre de l'État-nation, ce qui selon nous pose problème dans un contexte de mondialisation. Un problème qui est celui de toutes les sciences sociales d'ailleurs (Wallerstein 1995, 1999).

¹ Kaufman (2004d) propose une nouvelle version du concept de système de relations industrielles de Dunlop qu'il appelle désormais le *Employment relations system*, lequel comprend les mêmes contextes et les mêmes acteurs selon une logique de modèle descriptif et taxonomique, un peu plus teinté que celui de Dunlop des travaux de Coase et Williamson en économie institutionnelle. Selon nous, cette réitération de l'approche systémique néglige tous les enjeux de la modernité avancée, le champ politique de la vie. Toutefois, en rappelant que les RI à leurs débuts incluaient toutes les sphères d'activités liées à l'emploi, il en appelle à un nouvel élargissement de l'objet d'étude des relations industrielles. Élargissement aux relations d'emploi hors des milieux de travail syndiqué principalement, bien qu'il souligne par exemple, l'emploi informel. Élargissement illustré aussi dans le titre de l'ouvrage sur les théories de l'IRRA en 2004b : *Theoretical Perspectives on Work and Employment Relationship*.

En conclusion de son article, Hyman (2004, p. 289) note que : « ...*of course, we need theories to make sense of both similarities and differences across countries, but these will necessarily be drawn from the wider spectrum of social understanding. Hence, they will not be theories of Industrial Relations but applications of more encompassing theoretical insight* ».

Hyman confirme ainsi l'énoncé de Kaufman à l'effet que les théories des relations industrielles ont toujours été des théories d'autres disciplines « importées » pour les besoins d'analyse propres des relations industrielles et ajoute, par rapport à Kaufman, que ces théories doivent être des théories de portée plus générale.

Kochan (2000), sans aller aussi loin que Hyman, propose tout de même de reconsidérer les frontières entre le système de relations industrielles et les contextes économiques et technologiques : « *envision markets ... and technology not as a totally external exogenous entities* ».

Nous nous appuyons donc sur ces analyses pour proposer des pistes de développement d'une théorie des relations industrielles apte à reconnaître ces difficultés et spécificités, à y apporter des solutions et à éviter le plus possible le reproche d'ethnocentrisme. En nous appuyant sur les théories de la structuration et de la modernité avancée de Giddens, nous croyons pouvoir offrir une approche apte à comprendre les caractéristiques et l'évolution des divers systèmes de relations industrielles, dans le temps et dans l'espace.

Cette immense prétention, nous en convenons, est élaborée prudemment, en limitant pour le moment, son attention aux définitions des notions d'acteurs et des frontières des SRI.

1.3. Proposition d'une nouvelle logique définitionnelle du SRI

Notre proposition consiste à poser autrement la question de la définition des relations industrielles, comme champ scientifique et comme objet d'étude, une définition qui conduit, dans l'épisode actuel des relations sociales, à élargir le domaine d'étude des relations industrielles avec l'aide d'une théorie dynamique² plutôt que statique, comme celles qui ont caractérisé jusqu'ici le domaine d'études.

Dans la logique définitionnelle présentée ici, le structurel, les acteurs et les pratiques du travail forment système. C'est de l'étude de la systématisation de ce système qu'émerge l'objet d'étude. Et dans le groupe des acteurs, il faut inclure, entre autres, les acteurs des champs scientifiques intéressés par le travail, qu'ils soient de relations industrielles ou d'autres disciplines / départements universitaires, selon l'espace-temps considéré. C'est aussi à ce genre de problèmes, mais sur une base locale seulement, que porte le travail de Ellem et Shields (1999). Nous proposons une conception plus générale de l'étude de la systématisation des systèmes de relations industrielles.

² En association avec Sandra Jones. (Jones, Bellemare 2006)

PARTIE II. DES TRANSFORMATIONS EMPIRIQUES JUSTIFIANT DE POSER LA QUESTION DES FRONTIÈRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES

Cette partie présente quatre exemples de notions importantes pour les relations industrielles et dont les frontières font actuellement l'objet de débats.

2.1. Les frontières du travail

Les transformations du travail conduisent à un élargissement de sa définition. Taylor (2004) élargit ces frontières conceptuelles au travail, au travail volontaire et à l'emploi et au manque d'emploi, analysées comme un brouillage des frontières entre emploi, chômage et inactivité. Son analyse la conduit à présenter le tableau suivant des formes de travail, lesquelles mettent à mal la séparation moderne entre ce qui est considéré comme faisant partie du public et du privé et représente ce qu'elle appelle le *Total social organization of labour*. Collins (2006) va dans le même sens

TABLEAU 1
Les formes de travail

PAID		
Public / formal	Public / informal	Private / informal
Formal employment in public, private and voluntary sector	Informal economic activity (ex : garde d'enfants pour des amis)	Household/family work (ex : garde d'enfant dans la famille)
Formal work in public, private and voluntary sector Bénévole dans un hôpital	Informal unpaid work (Ex : soins pour un voisin malade)	Private domestic labour (ex : soins pour un membre de la famille malade)

UNPAID

Source : Taylor 2004, p. 39.

Ce genre d'analyse ouvre, au plan des relations industrielles, la porte à toutes les analyses sur l'insertion en emploi, à une redéfinition des carrières et à de nouvelles conceptions de la conciliation travail-famille, aux rapports de consommation et de genre sexuel, et, au plan sociétal, aux analyses et propositions d'étude des marchés transitionnels du travail (Gazier 2003, Schmid, Gazier 2002). Selon les analyses des marchés transitionnels du travail, les politiques du travail et les politiques sociales sont de plus en plus liées.

2.2. La montée de l'économie informelle

Présente partout dans le monde, mais particulièrement dans les pays du Sud où elle peut atteindre jusqu'à 80 % de l'économie dans plusieurs pays africains (OIT 2002, Delvaux 2001). Or, même si cette économie, qui est la plupart du temps une économie de survivance (en excluant les cas des activités du crime organisé et autres activités de ce type qui sont parfois très rentables), est insérée dans les économies locales et régionales, et qu'elle fait vivre, mal, une grande partie de la population mondiale, elle n'a aucune place dans les théories standards en relations industrielles (Kaufman 2004d, Marsden 2004, p. 77).

2.3. Les frontières de la firme

Les théories en relations industrielles, à partir des années 1940, ont conçu la relation d'emploi principalement autour du salariat à contrat à durée indéterminée et de la subordination juridique. Or, les formes des firmes sont en transformation. Ces transformations portent parfois le nom d'entreprise réseau, post-bureaucratique (Briand, Bellemare 2005a et 2006) et donnent lieu à une imbrication de multiples entreprises et statuts d'employés, autant dans la nouvelle économie que dans des secteurs plus classiques, comme le camionnage (Tanguay 2005, Mémoire en cours à l'Université Laval). Par exemple, une entreprise engage des salariés à durée indéterminée et des occasionnels, des travailleurs autonomes, avec ou sans salariés, recourt aux services d'une agence de placement du personnel, en plus de sous-traiter soit à ses filiales, soit à des concurrents de ses filiales, une partie du travail. Autre exemple dans la nouvelle économie, une entreprise de développement de logiciels décroche un contrat auprès d'un client. C'est ce client qui choisit quel personnel travaillera sur ce contrat et qui en assurera la formation.

Ces nouvelles formes d'entreprises montrent que les frontières de l'entreprise socio-économique ont de moins en moins à voir avec les conceptions traditionnelles en relations industrielles qui ont eu tendance à se coller à la définition juridique de l'entreprise. Outre le problème théorique que cela pose, ça indique aussi que les chercheurs dans leurs études empiriques et les acteurs sociaux, particulièrement l'État et les syndicats, doivent reconnaître ces transformations pour y adapter leur action et le cadre juridique des relations industrielles.

Tout un courant de littérature se développe autour de la question des frontières mouvantes des firmes et des conséquences sur les pratiques de gestion et de gestion des ressources humaines, par exemple, des carrières nomades et des *Boundaryless careers* (Heracleous 2004, Hernes, 2004, Fleming et Spicer 2004, Shumate et Fulk 2004, Yarbrough et Yarbrough 2003, Holmström et Roberts 2003, Verge 2003, IJHRM 2003, Araujo, Dubois et Gadde 2003). Toutes ces reformulations du problème des frontières conduisent, chacune dans leur domaine, à un élargissement de la définition des frontières empiriques et scientifiques du phénomène étudié.

2.4. Les frontières des systèmes sociaux

Au-delà, ce sont les frontières des systèmes sociétaux qui se transforment comme l'exemplifie le tableau suivant de Boyer et Hollingsworth (p. 473), dans lequel ils montrent un des profils d'évolution des pouvoirs de l'État qui sont de plus en plus délégués vers le haut, à des organismes supra-nationaux et vers le bas, aux villes et communautés territoriales.

TABLEAU 2
Correspondance entre des arrangements institutionnels
alternatifs et des niveaux de coordination

INSTITUTIONAL ARRANGEMENTS				
Level of coordination	Markets	Networks	Associations	<i>State</i>
1. Local district	*	** Third Italy Silicon Valley	** Guilds, craft unions, business associations	R&D** Education and training***
2. Regions	*	** South Germany	* Business associations	R&D** Education and training***
3. Nations	** (During Fordist era)	* Promotional networks in U.S. (1950-70)	** Labor unions Business associations	Defense** Taxes*
4. Continental zones	** Financial services	*** Joint ventures, licensing agreements, sales and distributional ties	Formally existing but not very effective	Interest and exchange rates**
5. World	** Financial services	*** Joint ventures, licensing agreements, sales and distributional ties	Very Weak when existing	Trade regulations** Interest and exchange rates**

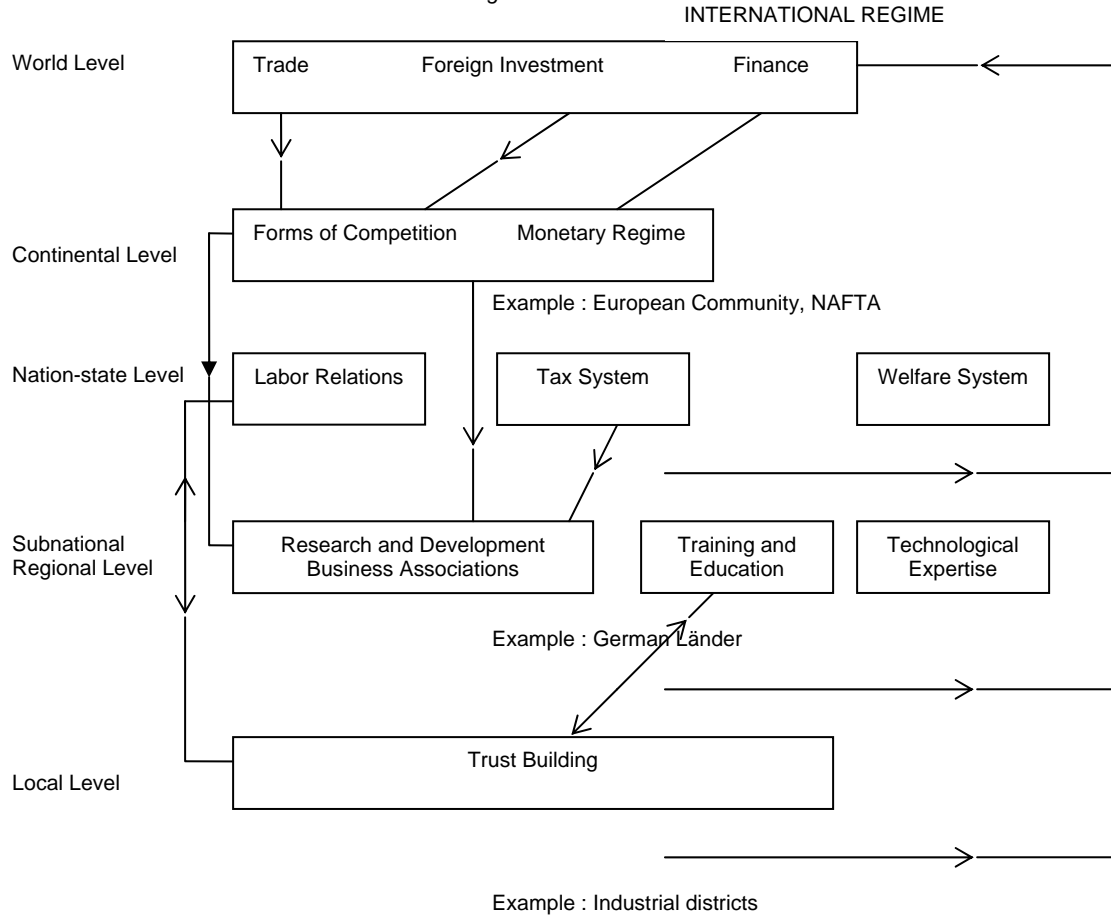
* Coordination weak to moderately effective

** Coordination moderately effective

*** Coordination very effective

Source : Boyer, Hollingsworth (1997, p. 465)

Tableau 2 : *Nestedness of Institutional Arrangements*



PARTIE III. LOGIQUE D'ENSEMBLE DES THÉORIES DE LA STRUCTURATION ET DE LA MODERNITÉ AVANCÉE

La théorie de la structuration de Giddens (1987) est issue d'une relecture critique de Durkheim, Marx et Weber et de leurs successeurs et d'une tentative de résolution des apories classiques des sciences sociales : objectivisme-subjectivisme, action-structure, individu-organisation-société, volontarisme-déterminisme, etc.

Giddens propose de conceptualiser l'interrelation entre l'action et la structure, et pour ce faire, d'accorder une place importante à l'étude de la structuration socio-historique des pratiques sociales et des institutions.

Un des résultats de ces analyses consiste à dé-réfier les institutions et à en avoir une conception davantage plastique. Par exemple, l'institution du Politique ne se retrouve pas que dans l'État. On peut la retrouver dans l'étude des pratiques de gestion. Pour Giddens, chaque domaine d'activité, chaque pratique sociale relativement institutionnalisée comporte des aspects des institutions politiques, économiques, légales et culturelles.

3.1. La dualité du structurel

Pour lui, les systèmes sociaux sont à la fois des conditions et des résultats de l'action des acteurs sociaux. Ceux-ci agissent dans des cadres de l'action qui les précèdent mais par leur action, ils contribuent à reproduire, plus ou moins à l'identique ou à transformer, ces cadres de l'action.

La théorie de la structuration considère que ce qui apparaît stable, les structures institutionnalisées, tant internes qu'externes, à un système social (une organisation, une société ou un système de relations industrielles), sont en fait les conséquences de modèles d'action récurrents et sont alors sujettes à des re-définitions de ces modèles d'action. Le concept de dualité du structurel montre les limitations d'une conception statique des frontières comme quelque chose de stable entre les individus et les groupes, les organisations, le SRI) et l'environnement. Cette théorie incite à mettre l'accent sur les structures de domination, de signification et de légitimation qui fournissent le contexte aux négociations de frontières des acteurs d'un système social, comme le SRI.

Cette conception duale incite alors à reconnaître la fluidité ou la plasticité potentielle des institutions, et ce, particulièrement dans des épisodes caractérisés par d'importantes transformations sociales. En relations industrielles, on peut faire l'hypothèse que la crise et les tentatives diverses de sortie de la régulation fordiste (ou keynésienne), dans un cadre de mondialisation accélérée constitue un de ces épisodes de transformations importantes. C'est pourquoi il est justifié, selon nous, de s'intéresser à l'étude des frontières des systèmes de relations industrielles, ou des pratiques sociales contribuant à la plus ou moins grande systématisation des frontières des SRI.

Dans cette conception, les frontières d'un système social peuvent être plus ou moins malléables dans certains épisodes, se rétrécir ou s'élargir selon l'étendue spatio-temporelle évolutive des pratiques sociales qui le constituent et qui en sont constituées. Il s'agit donc d'une prise de distance importante par rapport à l'institutionnalisme et au néo-institutionnalisme des approches classiques en relations industrielles (Dunlop 1993, Kochan, Kats et McKersie 1986). Dans la théorie de la structuration, il n'y a pas une telle conception substantive des institutions.

3.2. La théorie de la modernité avancée

Cette théorie analyse les transformations de la modernité vers une nouvelle phase, depuis les années 1950 environ, que Giddens appelle la modernité avancée. Deux de ces dimensions d'analyse sont la montée des pratiques de surveillance et particulièrement de surveillance abstraite (ou indirecte) et la montée des enjeux autour de ce que Giddens nomme le Champ politique de la vie. Ici, nous nous attardons seulement à ce dernier enjeu.

3.3. Modernité avancée et champ politique de la vie

Le champ politique de la vie, ce nouvel enjeu des rapports sociaux, se caractériserait par des luttes visant l'amélioration des possibilités d'une vie remplie et satisfaisante pour tous, d'une vie actualisée, et donnerait lieu à l'expérimentation de pratiques diverses de transformation psychologiques et corporelles. Le champ politique de la vie pose fondamentalement la question suivante : quoi faire de sa propre vie ?

En effet, le développement de la modernité avancée radicalise les enjeux liés à la question identitaire et contribue à redéfinir la spécificité de la vie quotidienne (Giddens 1990). Il y a interpénétration du développement personnel et des systèmes sociaux. L'identité personnelle n'est plus simplement héritée de la situation sociale de chaque individu. Chacun doit désormais se construire réflexivement une identité en choisissant parmi une diversité de styles de vie possibles³.

Or, ces styles de vie deviendraient un enjeu des rapports sociaux, étant de plus en plus considérés comme un facteur de productivité par les directions des entreprises et comme la source d'un avantage comparatif par les publicitaires (Bellemare 1999, Gadrey 1990, Mills 1986, Schneider, Bowen 1995). Le champ politique de la vie ramènerait les questions morales et existentielles au coeur des organisations. Selon Giddens (1992, 1991), les luttes autour du champ politique de la vie, menées surtout par les nouveaux mouvements sociaux, prendraient le dessus en terme d'importance sur les luttes ayant trait au champ politique de l'émancipation, menées surtout par les syndicats, qui avaient caractérisé la période de la modernité. Ces luttes avaient, et ont encore

³ Par exemple, on constate la diminution en importance du quartier comme vecteur d'identification, de regroupement et d'organisation sociale au profit d'amitiés, de lieux de consommation et de lieux de rencontres davantage choisis et éclatés sur toute la ville. Ceci ne signifie pas que tout soit possible. La situation sociale d'un individu représente pour lui des contraintes et des opportunités au développement de son identité. Voir les actes du Colloque de la revue Futures (1999) au sujet des transformations du Self.

comme enjeu principal, la libération contre l'inégalité et l'exploitation, et la promotion de la justice et de l'égalité.

Cette analyse offre des pistes de recherches intéressantes pour analyser l'évolution du syndicalisme en lien avec celle des nouveaux mouvements sociaux (féminisme, écologisme, etc.) qui ont fait d'importants gains depuis plusieurs années et dont l'action est orientée vers le champ politique de la vie, tout comme elle invite à revoir l'ensemble des théories et outils de la gestion des ressources humaines.

Cette reconnaissance des enjeux du champ politique de la vie est importante pour les acteurs sociaux, par exemple, les syndicats dans leur reconnaissance des enjeux autres que strictement salariaux mais liés aux diversités ethniques et de genre sexuel et au plan théorique car elle incite à reconnaître un plus large champ des relations industrielles, par exemple, pour comprendre les tendances depuis quinze ans au développement de larges coalitions avec les nouveaux mouvements sociaux pour défendre soit des enjeux conjoints comme la création d'une politique des services de garde permettant de financer de meilleures conditions de travail et de rendre accessible des places en garderies (Bellemare, Briand, Gravel et Vallée 2006). Théoriquement importante car elle peut conduire à reconnaître de nouveaux acteurs des relations industrielles et un élargissement des frontières des relations industrielles.

Cette approche se démarque du *cultural turn* des auteurs postmodernes en relations industrielles (Lash et Urry 1987, Willmott 1993, par exemples). Ces derniers avaient tendance à théoriser une incapacité de résistance réelle des salariés (Thompson, Newsome 2004) tandis que Giddens reconnaît non seulement cette capacité mais montre que les nouveaux mouvements sociaux associés au champ politique de la vie ont produit des transformations sociales durables dans les sociétés et ont réussi à lier le local et le global (genre sexuel, ethnies, environnement, etc.)

3.4. Une théorie dynamique du social

Dans cette théorie, le structurel, les institutions, les pratiques n'ont rien d'extérieur aux acteurs, bien qu'elles aient, plus ou moins, une certaine autonomie. Ceci implique, surtout en période de transformations sociales d'envergure comme celle que nous vivons depuis une vingtaine d'années, qu'elles ne peuvent être prises pour acquises, réifiées et que l'analyste doit attacher une grande importance au repérage, ou à la cartographie, des institutions, règles et pratiques.

Concrètement, en relations industrielles, cette théorie nous invite à se méfier des catégorisations *a priori*, jugées ethnocentriques par Hyman (2004). Par exemple, Martin et Bamber (2004, p. 293), dans leur analyse critique des théories sur les *International Comparative Employment Relations*

Theory, constatent un certain consensus des auteurs intéressés par ces questions sur la reconnaissance de quatre niveaux d'analyse des relations industrielles : international, national, sectoriel et au niveau de l'entreprise⁴. Or, ces catégories peuvent empiriquement être non-adaptées aux réalités de systèmes particuliers de RI et à leur évolution, comme nous en discuterons lors de l'exposé du cas Gabonais.

Notre ambition ici n'est pas de présenter une nouvelle théorie des relations industrielles mais seulement de montrer que l'analyse des pratiques sociales permet d'amorcer le développement d'une théorie non ethnocentrique des relations industrielles, et partant, ayant un large degré de généralisation. L'appui que nous prenons sur la théorie de la structuration constitue une certaine garantie de réussite de ce projet puisque cette théorie sociologique générale a connu des applications dans tous les domaines des sciences humaines, y incluant l'archéologie et l'histoire jusqu'à l'étude de l'implantation des nouvelles technologies. Elle est fréquemment utilisée en sciences de la gestion mais elle demeure encore rarement utilisée en relations industrielles. La logique de cette théorie consiste à monter en abstraction afin de garantir la portée de généralisation de la théorie⁵.

⁴ Par ailleurs, Martin et Bamber (2004, p. 294-295) notent que la définition de relations d'emplois varie selon les perspectives, d'une définition large (Crouch 1993) qui porte sur les relations entre les systèmes d'emploi et les caractéristiques des systèmes sociaux et économiques des systèmes à la définition la plus étroite de Katz et Darbshire (2000) où ils réfèrent aux systèmes d'emploi comme gouvernant les droits des travailleurs, des syndicats et des gestionnaires, la nature des pratiques de travail, etc., soit, selon nous, la définition dunloppienne et stratégeste des relations industrielles. Cet exemple illustre que les définitions des objets d'études différentes contribuent aussi à fixer a priori des frontières au domaine d'étude. Cette question de la mouvance des frontières d'un domaine d'études selon les définitions retenues de cet objet vaut aussi pour la GRH (Kaufman 2004 c, p. 322) où Strauss (2001) a trouvé 5 définitions différentes et Armstrong (2001) en a trouvé 12.

⁵ Par exemple, en réinterprétant le concept de calculabilité de Weber, on peut étudier à la fois la transformation des pratiques de surveillance, de contrôle de gestion et de sélection du personnel puisqu'ils renvoient tous à l'utilisation du calcul comme outil de classement et d'évaluation. Pour une étude détaillée de la théorie de la structuration et des autres ouvrages de Giddens, de sa réception et de son application possible en relations industrielles, voir les textes Bellemare, Bellemare-Briand, et Briand-Bellemare en bibliographie.

PARTIE IV. ÉTUDES DE CAS ILLUSTRANT LA NOUVELLE LOGIQUE DÉFINITIONNELLE DES NOTIONS D'ACTEURS ET DE FRONTIÈRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES

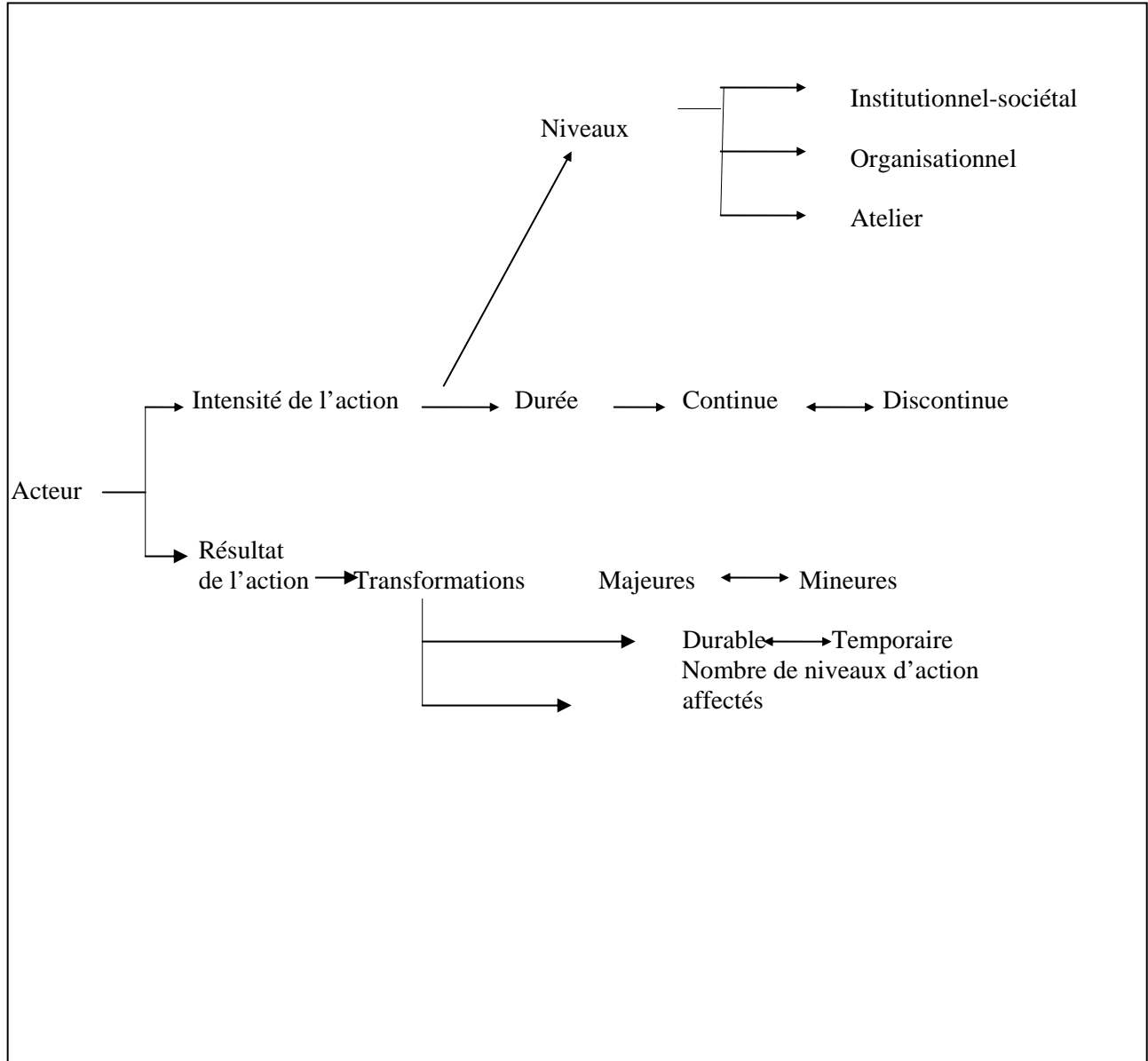
Nous présentons rapidement cinq cas illustrant cette nouvelle logique définitionnelle.

4.1. Les usagers du transport en commun à Montréal

Une étude sur l'action des regroupements d'usagers du transport en commun à Montréal a permis de montrer qu'entre 1970 et 1995, ces associations sont devenues des actrices du système de relations industrielles, ayant démontré une action ayant produit des transformations aux trois niveaux de relations industrielles tels que formulés par Kochan, Katz et Mckersie (1986) ou, différemment, dans l'approche de la régulation (Bélanger, Lévesque 1992). Cette recherche permet de montrer qu'au cours d'un épisode d'au moins 25 ans, des usagers, considérés comme des non-acteurs dans les théories classiques en relations industrielles, l'ont été lorsque examinés avec une nouvelle approche définitionnelle. Une approche qui ne décide pas *a priori* qui sont les acteurs pertinents, mais qui définit plutôt analytiquement la notion d'acteur, pour ensuite chercher empiriquement, quels sont les acteurs pertinents.

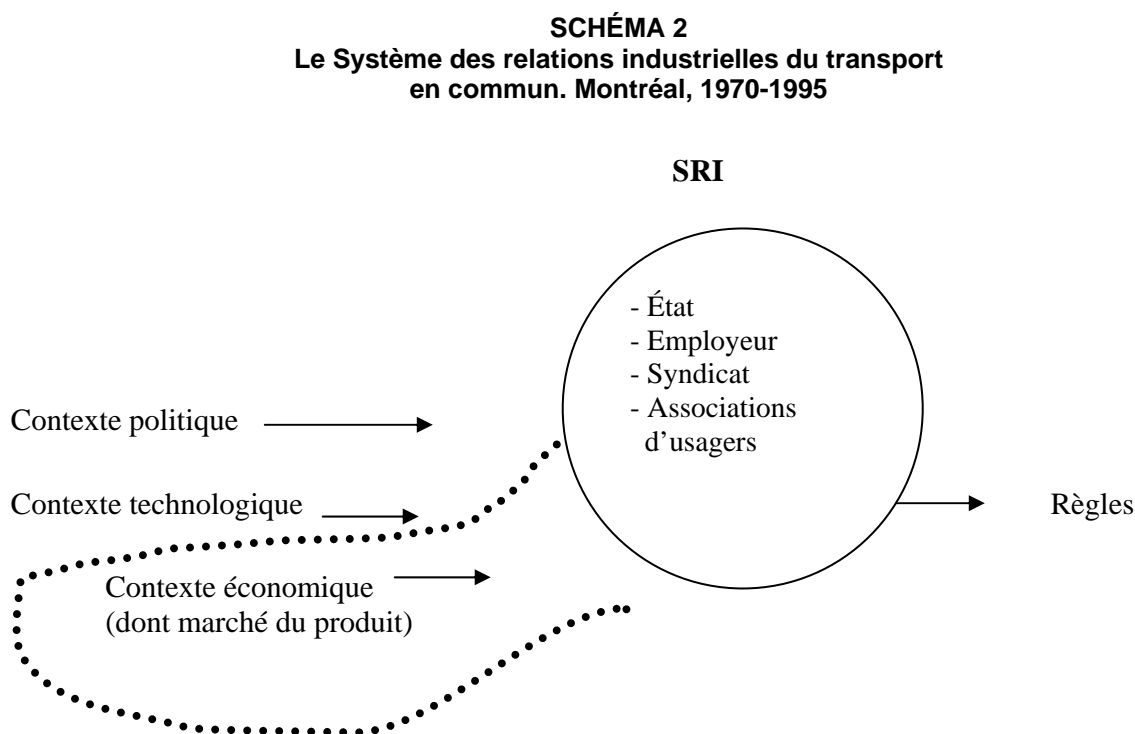
Un acteur est un individu, un groupe ou une institution qui a la capacité, à travers son action, d'influencer directement ou indirectement les processus de relations industrielles, incluant la capacité d'influencer les pouvoirs causaux déployés par d'autres acteurs dans l'environnement des relations industrielles. Par exemple, quand les syndicats font pression et obtiennent du gouvernement qu'il adopte une législation anti-briseurs de grèves. Ce modèle de l'acteur est représenté au **Schéma 1**.

SCHÉMA 1
Modèle de l'acteur en relations industrielles



Dans la théorie stratégique des relations industrielles, les usagers n'existent que dans le contexte économique, sous la forme de la demande agrégée pour le produit. Or, le cas étudié permet de montrer que des regroupements d'usagers, tout en demeurant des clients, une demande, se sont détachés du contexte pour devenir acteurs de ce SRI, et que les frontières du SRI doivent être modifiées pour amoindrir la coupure entre les contextes et le SRI et y inclure dans le SRI ce 4^e acteur.

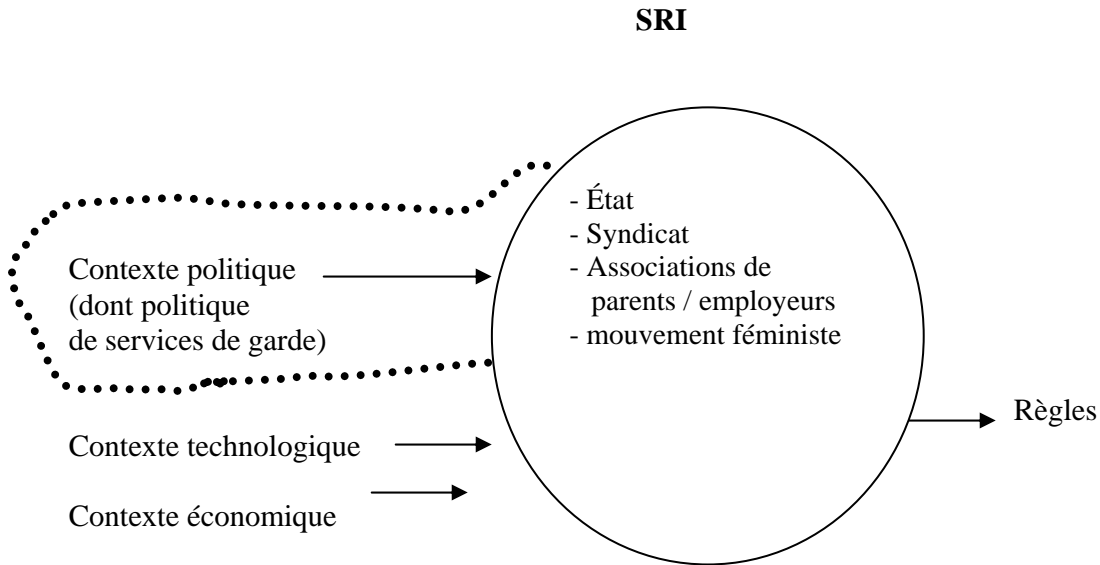
Schématiquement, on peut représenter ainsi ce SRI



4.2. La syndicalisation et les relations du travail dans le réseau des centres de la petite enfance au Québec

Cette syndicalisation a réussi et a conduit à un rehaussement considérable de l'ensemble des conditions de travail des éducatrices en services de garde au Québec par suite d'une stratégie de création de coalition entre les syndicats, les mouvements féministes et les regroupements de parents qui ont lutté ensemble, sur une période de trente ans, afin d'obtenir une nouvelle politique de services de garde, selon une approche de type mouvement social. **La grève des employés et des parents** fut utilisée fréquemment comme moyen de pression pour obtenir un meilleur financement de l'État, si bien que vu du point de vue des relations industrielles, on peut affirmer que les syndicats ont participé à la création du « contexte » de leur SRI et que les parents et les mouvements féministes furent des acteurs du SRI (Briand, Bellemare, Gravel 2004, Bellemare, Briand, Gravel, Vallée 2006).

SCHÉMA 3
Le Système des relations industrielles des services
de garde au Québec, 1970-2004

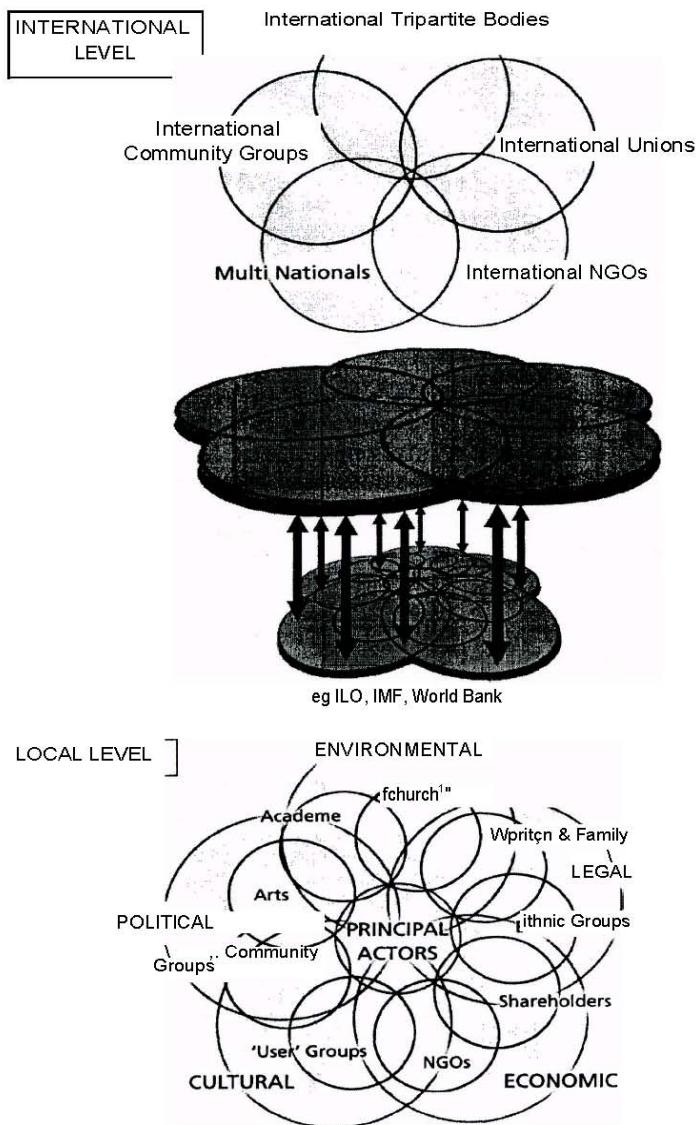


4.3. Les femmes de mineurs en Australie

L'analyse par Sandra Jones (2002) du rôle des femmes de mineurs lors d'une série de grèves en Australie et en Angleterre, en utilisant la définition de l'acteur de Bellemare (2000) l'amène à reconnaître celles-ci comme des actrices pour la durée d'un épisode de ce SRI. De cette analyse, elle en tire les conséquences comme devant mener les spécialistes des relations industrielles à reconnaître potentiellement une pluralité d'acteurs principaux et secondaires, approche qu'elle a ensuite étendu pour considérer le niveau international et le développement de la nouvelle économie (Jones 2004). Cette approche est illustrée au **Schéma 4**. Comme on peut le constater, sa conception comporte un élargissement considérable des frontières des relations industrielles.

Toutefois, malgré les flèches du schéma, ce modèle demeure formellement plus statique. En effet, le schéma présente, comme dans le cas de Dunlop et de KKM, une carte *a priori* des acteurs et contextes des Relations industrielles, même si cette carte comprend un nombre beaucoup plus grand d'acteurs. Des discussions avec Jones ont toutefois permis de mieux comprendre son approche qui se veut dynamique et sur laquelle nous avons convenu d'unir nos efforts.

SCHÉMA 4 International and Local Levels



4.4. L'analyse de l'action de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international au Gabon

L'analyse de l'action de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international au Gabon (Bellemare, Ackéyi 1999) permet d'intégrer et de dépasser le questionnement au sujet de l'existence d'un éventuel quatrième niveau de régulation des relations industrielles, supra-national, ou comme élément du contexte national des relations industrielles, tel que discuté, entre autres, dans Ackéyi et Vallée (2000) pour ce qui est du cas des firmes transnationales ou par Haworth et Hugues (2002).

Notre analyse l'intègre car il permet de reconnaître un éventuel quatrième niveau, mais il dépasse ce questionnement parce qu'il le cadre dans une théorie dynamique. Il peut y avoir un quatrième niveau des RI qui se développera un jour mais/et il peut exister : a) un quatrième niveau qui ne serait pas nécessairement international mais régional (CEE, Afrique francophone, mercosur ?) et b) un acteur dit international, peut en fait avoir une action strictement sur un système national de relations industrielles. Ainsi, la BM et le FMI sont clairement des actrices du SRI gabonais mais constituent seulement un contexte éloigné du SRI canadien. Ces diverses alternatives sont représentées dans les **schémas 5 à 7** :

SCHÉMA 5
Un 4^e niveau de relations industrielles ?

Niveau international

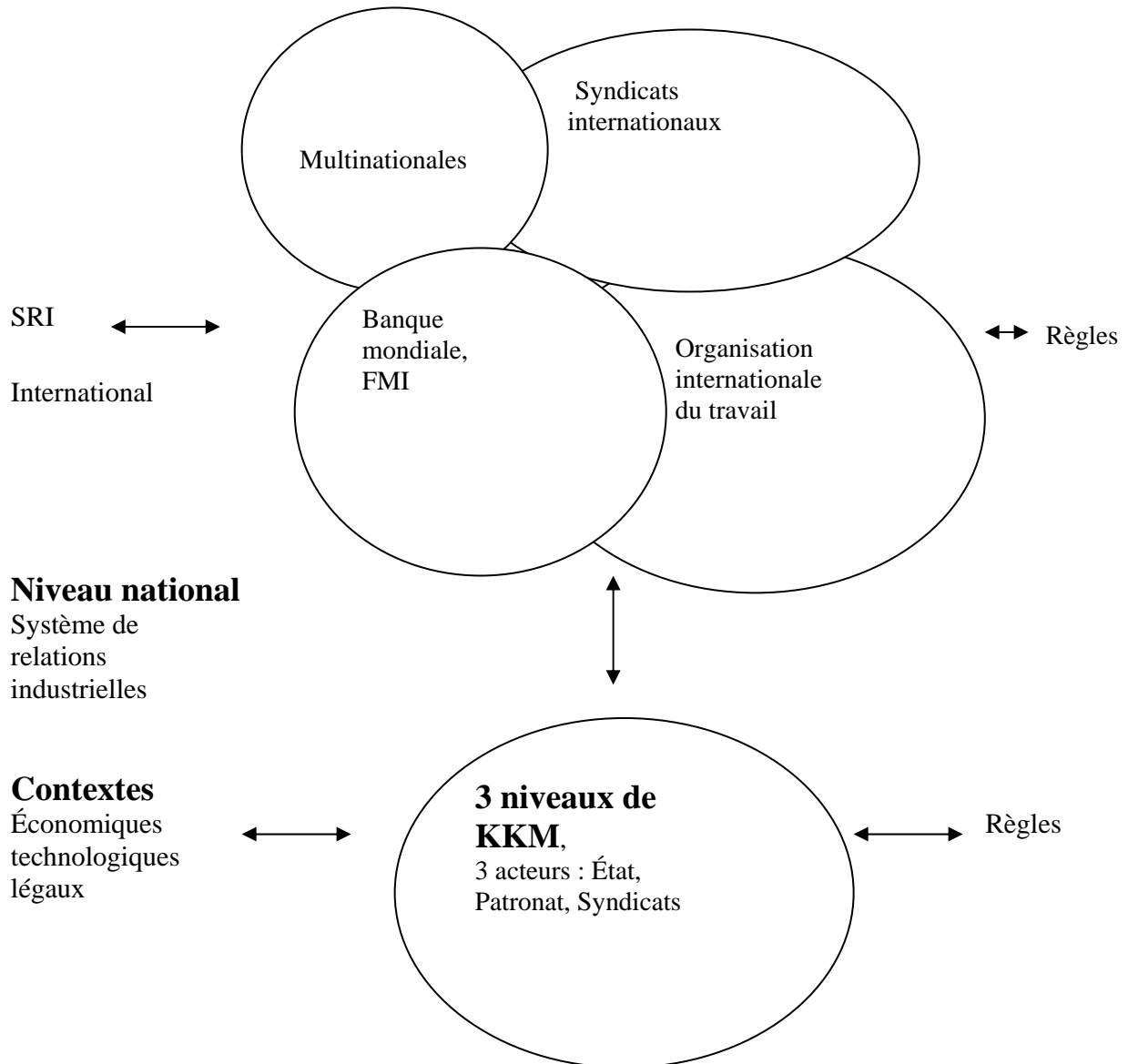
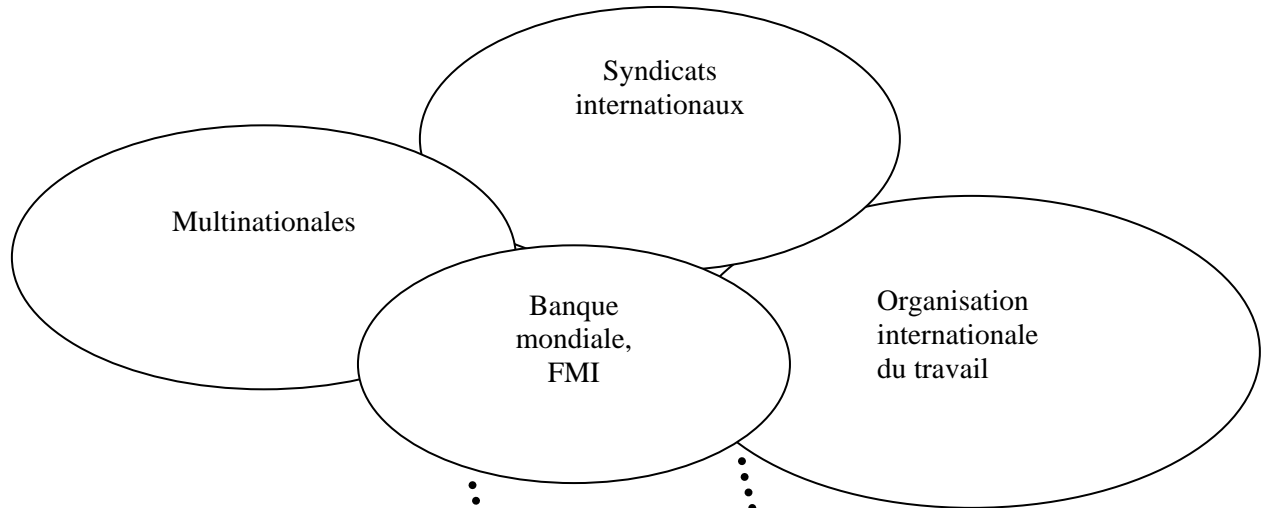


SCHÉMA 6
Un 4^e acteur dans le SRI Gabonais

Niveau international

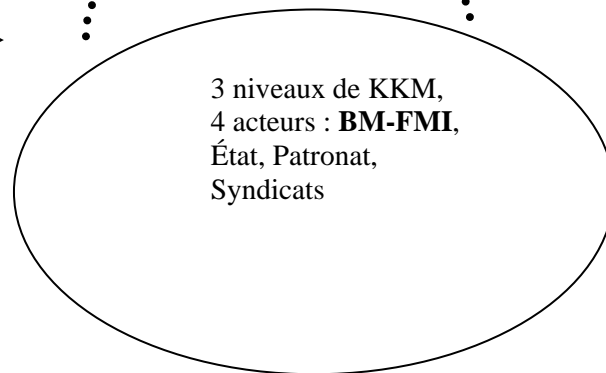
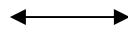


Niveau national gabonais

Système de relations industrielles

Contextes

Économiques
 technologiques
 légaux



Règles



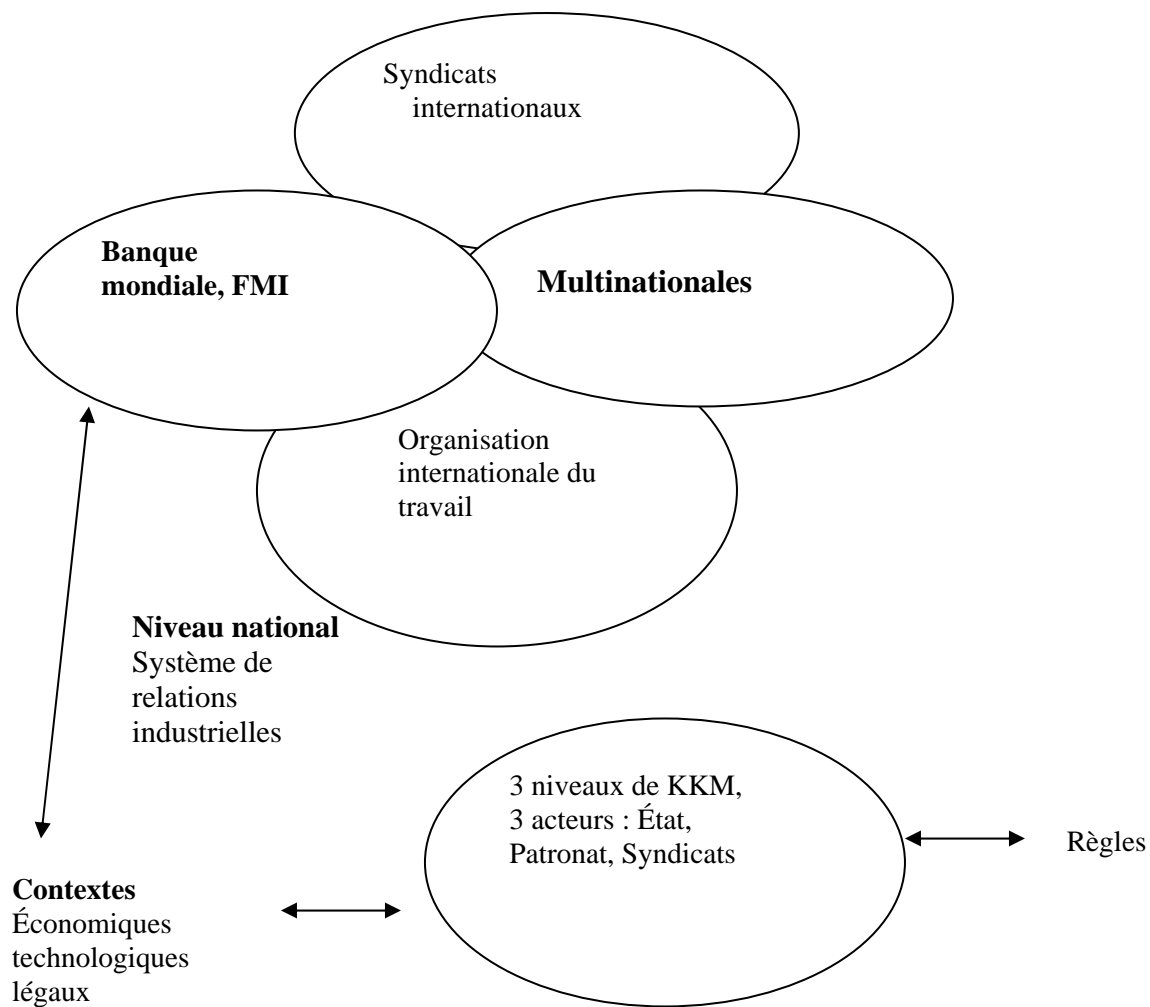
Toutefois, il faut comprendre le **Schéma 6** comme étant potentiellement partiel, car notre étude s'est limitée au cas du Gabon. Peut-être y a-t-il une volonté de la BM et du FMI d'établir un système régional de relations industrielles aux contours à définir : Afrique, ou séparé entre Afrique francophone, anglophone et Afrique du Nord ? L'étude du SRI effectif exigerait alors de dépasser les seules ambitions de ces deux institutions financières internationales pour tenir compte des divers autres acteurs locaux, nationaux, régionaux, sectoriels, ethniques ou autres dont l'action pourrait conduire à travailler autrement les frontières du SRI.

Ce que cette réflexion indique, c'est que la définition des acteurs et des frontières : a) est avant tout une question empirique spatio-temporellement située et b) qu'il peut exister des phénomènes de chevauchement des frontières de divers systèmes de relations industrielles que la notion d'arête spatio-temporelle de Giddens (1987) permet d'étudier.

Finalement, l'action de la BM-FMI peut sans doute être considérée comme faisant partie seulement du contexte éloigné du SRI canadien comme l'illustre le **Schéma 7**.

SCHÉMA 7
Élément éloigné du Contexte du SRI canadien

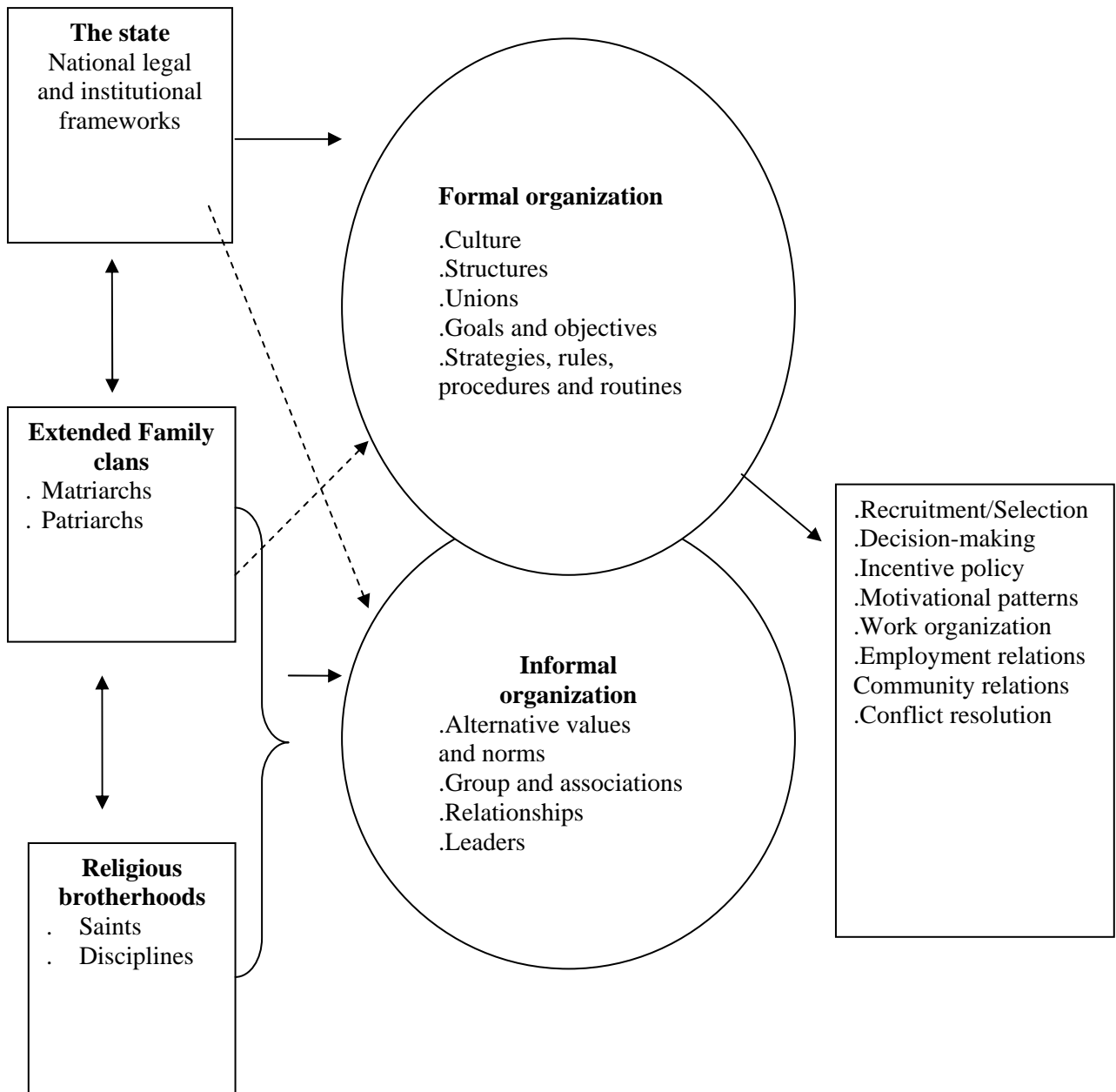
Niveau international



4.5. L'analyse des pratiques de gestion des ressources humaines en Afrique Sub-Saharienne

Saydy Khan et Ackers (2004), s'appuyant sur l'approche néo-pluraliste développée par Ackers (2002), analysent la GRH en Afrique Sub-Saharienne. Présentée rapidement, l'analyse néo-pluraliste consiste à tenter de repérer tous les *stakeholders* jouant un rôle dans les pratiques de GRH. En Afrique, les enjeux sociaux et moraux plus globaux jouent un rôle prépondérant dans la formulation des pratiques de GRH et le syndicalisme n'y constitue pas toujours le principal véhicule de représentation des employés. Leur analyse les conduit à reconnaître de nouveaux acteurs, de nouvelles pratiques et conduisent à un élargissement de l'objet d'étude, tel que l'illustre le **Schéma 8**.

SCHÉMA 8
L'analyse des pratiques de gestion des ressources humaines
en Afrique Sub-Saharienne (Saydi Khan et Ackers 2004)



PARTIE V. DISCUSSION

5.1. Les conséquences de cette nouvelle logique définitionnelle

« *At the end of the day* », comment disent les collègues anglophones, quelles sont les conséquences de cette nouvelle logique définitionnelle des acteurs et des frontières des relations industrielles ?

Pour les positivistes et les néo-positivistes, cette conception apparaîtra menaçante pour leur position dans le champ universitaire, puisqu'elle peut représenter une dé-différenciation du champ académique des relations industrielles. En effet, dans ces conceptions de la science, une discipline académique se construit sur une stricte base de savoir, sur la « force de l'idée juste », autour d'une théorie et d'une méthode qui lui sont propres. Or, tant chez des néo-institutionnalistes comme Kaufman que chez des néo-marxistes comme Hyman, les conclusions sont les mêmes : il n'y a pas et n'y a jamais eu de telle chose en relations industrielles. Donc, cet argument épistémologique ne peut être opposé à notre conception des relations industrielles malgré la rhétorique occasionnelle proclamant une telle existence.

Par ailleurs, au plan empirique, la situation américaine montre que le fait de se coller à une conception systémique ou stratégique des relations industrielles a été peu efficace pour empêcher la disparition de départements et de programmes d'études en relations industrielles, cas qui sont documentés dans Kaufman (2004a). Juste un exemple, le département fondateur des relations industrielles des États-Unis, à l'Université du Wisconsin, le lieu de travail de John Commons, a été aboli en 2003 (Kaufman 2003, p. 337).

Or, non seulement les relations industrielles nord-américaines ont-elles perdu globalement le contrôle de la dimension gestion des ressources humaines au profit des départements de management, mais elles semblent aussi être sur le point de perdre beaucoup d'influence dans les études sur le syndicalisme, lesquelles se réalisent surtout dans des départements de sciences politiques et de sociologie et dans des programmes d'études de maîtrise en *Labor studies*. Or, le cadre d'analyse stratégique constitue selon nous une des causes du problème parce que trop étroit, laissant de côté ce qui peut renouveler le syndicalisme américain et international, à savoir le *coalition building* et le *new social movement unionism* entre le syndicalisme et les nouveaux mouvements sociaux. C'est d'ailleurs ce que reconnaît Kochan (2004) lui-même, en commentant ainsi un article de Lowell Turner : « *He criticizes, rightly in my mind, both the institutionalist and strategic choice models for missing the growing importance of this mobilization and coalition building activities* » (p. 11).

Dans les épistémologies contemporaines (Lakatos 1969, mais surtout Kuhn 1983, Callon-Latour, Chalmers 1987) issues des débats en sciences naturelles, la vision du développement scientifique est plus nuancée et met de l'avant ce qui est implicite dans les deux autres facteurs d'évolution du champ scientifique identifiés par Kaufman : l'évaluation par les acteurs de l'apport de ce champ scientifique à la formation et à la recherche appliquée et l'étude de problèmes politiques et

éthiques importants. Ce qui est implicite, ce sont les relations de pouvoir dans la communauté scientifique et entre la communauté scientifique et les autres communautés, par exemple, celle des praticiens. Ce qui est en jeu, ce sont les critères de la scientificité, les ressources monétaires et d'autorité dans cette communauté scientifiques, les argumentations, les stratégies d'intéressement des diverses communautés (scientifiques, de financement, des praticiens, etc.). L'objet de la science en général, et des relations industrielles en particulier, est un des enjeux et un des résultats des négociations entre les chercheurs et ces autres acteurs.

Cette conception de la science nous conduit à une évaluation plus optimiste des conséquences potentielles de cette nouvelle logique définitionnelle. En effet, cette approche considère que c'est surtout la capacité des acteurs de ce champ scientifique à construire sur leurs ressources et leurs rapports de force pour se faire reconnaître la légitimité de leur prétention de connaissance et à intéresser, enrôler ou assujettir à leur champ scientifique divers domaines de connaissances qui peuvent garantir le maintien puis le développement de ce champ scientifique.

L'approche de développement de la théorie des relations industrielles proposée ici est apte à reconnaître les pratiques modernes et modernes avancées des relations industrielles en plus des pratiques traditionnelles identifiées par Saidi Khan et Ackers (2004). Elle part d'une conception large du travail, laquelle dépasse le strict salariat, et cherche à identifier les diverses pratiques et acteurs impliqués. D'une définition générale des notions d'acteurs et de frontières, ancrée dans une théorie sociologique d'un haut niveau d'abstraction, notre approche définitionnelle constitue une base pour développer à moyen terme une théorie des relations industrielles à haut niveau de généralisation, apte à éviter, tout au moins pour les sociétés moderne et moderne avancée, le piège de l'ethnocentrisme. Ce piège passant par la définition *a priori*, non située spatio-temporellement, des acteurs, des frontières et des objets des relations industrielles. Ce qu'il faut, ce n'est pas de définir *a priori* 3, 4 ou 5 acteurs principaux et secondaires des relations industrielles, c'est de s'appuyer sur une définition générique et analytique de la notion d'acteur (Bellemare 2000), laquelle permet d'identifier combien et quels sont les acteurs pertinents à un système particulier de relations industrielles durant un épisode social particulier.

De cette façon, en suivant les pratiques des acteurs des relations industrielles, et toutes leurs pratiques, nous en viendrons à élargir ou restreindre les frontières du champ et de l'objet d'étude des relations industrielles. En cela, nous développons le souhait formulé par Hyman (1994, p. 166) de se donner une base analytique de définition de ce qui est inclus dans l'objet d'étude. Toutefois, nous nous démarquons de lui en établissant un cadre analytique général qui conduira à identifier empiriquement des objets d'études spatio-temporellement variables.

Empiriquement, dans l'épisode social actuel, l'analyse des pratiques des acteurs sociaux conduit, selon nous, davantage vers un élargissement du champ d'étude des relations industrielles alors que l'analyse de la situation américaine entre 1945 et 1975 et encore plus dans le cas des anciens pays communistes (un seul acteur des RI, l'État) conduisent à un rétrécissement de ce champ d'étude.

CONCLUSION

Les frontières du SRI sont à la fois les conditions et les résultats des actions des divers acteurs sociaux qui interviennent dans le domaine du travail, ce domaine du travail étant lui-même défini au cours de ces processus d'interactions. La théorie de la structuration a conduit à développer la première définition analytique de l'acteur de toute l'histoire des relations industrielles. C'est cette définition qui est universelle, et non pas le résultat concret des analyses empiriques qui vont identifier des nombres variables d'acteurs.

C'est par l'étude des pratiques de systématisation des systèmes qu'on peut repérer et comprendre l'évolution des frontières des systèmes de relations industrielles, puisque les frontières sont constamment produites et reproduites, à l'inchangé ou pas, par les pratiques des acteurs sociaux.

Ces acteurs sociaux ne sont pas ceux de l'individualisme méthodologique, mais ceux de la théorie de la structuration. Par ailleurs, les frontières des divers systèmes de relations industrielles peuvent s'enchevêtrer à leurs points de jonction. Les prochaines recherches devront étudier cette question des arêtes spatio-temporelles. Une arête spatio-temporelle fait référence aux liens de nature conflictuelle ou symbiotique entre les systèmes sociaux de types structurels différents.

Les prochaines étapes de cette recherche consisteront à construire sur ces bases encore très limitées, une théorie structurationniste des relations industrielles. Défi important mais qui présente bien des avantages, dont le plus grand est sans doute sa très grande généralisation qui permettra de limiter l'ethnocentrisme des théories de relations industrielles et le vieillissement accéléré de celles-ci comme on l'a connu avec la théorie de Dunlop. Parce que celle-ci était trop collée à la situation américaine des années 1940-1975, KKM ont été obligé de la « balancer » et de la modifier afin d'être capable de coller au nouveau contexte américain. Mais parce que leur propre théorie est peu appuyée sur des théories de grande portée et parce qu'on assiste à une accélération des changements, parions qu'elle aura une durée de vie encore moins grande que celle de Dunlop. Les derniers textes de Kochan et le bilan qu'en fait Kaufman aux États-Unis pointent d'ailleurs en ce sens.

BIBLIOGRAPHIE

- ACKERS, P. 2002. « Reframing Employment Relations: The Case for Neo-pluralism », *Industrial Relations Journal*, vol. 33, no 1, p. 2-19.
- ACKÉYI, R., G. VALLÉE. 2000. « Le statut de la firme transnationale dans l'approche systémique des relations industrielles », *Actes du 37^e Congrès de l'Association canadienne des relations industrielles*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 27-44.
- ARMSTRONG, M. 2001. *A Handbook of Human Resource Management Practice*, London, Kogan Pace.
- ARAUJO, L., A. DUBOIS, L. GADDE. 2003. « The Multiple Boundaries of the Firm », *Journal of Management Studies*, vol. 40, no 5, p. 1255-1277.
- BÉLANGER, P.R., B. LÉVESQUE. 1992. « Éléments théoriques pour une sociologie de l'entreprise », *Cahiers de recherche sociologique*, nos 18-19, p. 55-92.
- BELLEMARE, G. 2000. « End Users : Actors in the Industrial Relations System ? », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, no 3, p. 383-405.
- BELLEMARE, G., R. ACKÉYI. 1999. « L'action de la Banque mondiale et du FMI en faveur de la déréglementation des relations du travail dans les pays en voie de développement. Le cas du Gabon », Québec, *Sélection de textes du XXXVI^e Congrès de l'Association canadienne des Relations industrielles*, p. 153-167.
- BELLEMARE, G., L. BRIAND. 2005. « L'évolution des pratiques de surveillance par les usagers d'une grande entreprise de transport en commun : de 1860 aux années 2000 », **Accepté**, *Comptabilité, contrôle audit*.
- BELLEMARE, G., L. BRIAND. 2004. *Définition structurationniste des innovations et transformations sociales*. Document de recherche en co-publication Cahiers du CRISES, no ET0414 et CEREST-UQO (04-3). <http://www.crisis.uqam.ca/pages/fr/publications.aspx#cahiers>
- BELLEMARE, G., L. BRIAND. 2002. *Théories de la structuration, de la modernité avancée et applications à l'étude des organisations*, Montréal, co-édition Cahiers du CRISES, no ET0214, Documents de recherche du Département de relations industrielles, UQAH (2002-1). <http://www.crisis.uqam.ca/pages/fr/publications.aspx#cahiers>
- BELLEMARE, G., L. BRIAND. 1999. « Pour une définition structurationniste de la confiance et de la responsabilité », dans C. Thuderoz, V. Mangematin, D. Harrisson, *La confiance. Approches économiques et sociologiques*, Paris, Gaëtan Morin Europe, p.175-208.

- BELLEMARE, G., A.R. GRAVEL, L. BRIAND, A.VALLÉE. 2006. « Syndicalisme et mouvements sociaux. Voie de renouvellement des théories du syndicalisme et de l'action syndicale efficace ? », *Économie et solidarité*, vol. 36, no 2. À paraître.
- BOYER, R., J. HOLLINGSWORTH. 1997. « From National Embeddedness to Spatial and Institutional Nestedness », dans J. Hollingsworth, et R. Boyer, *Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 433-484.
- BRIAND, L., G. BELLEMARE. 2005a. « A Structurationist Analysis of Organisational Forms of Firms in the Knowledge Economy », *4th International Critical Management Studies Conference*, section : Professions and Knowledge Based Occupations : Strategies, Tactics, Juridictions, Knowledge and Organizational Forms, Cambridge, University of Cambridge, U.K. Actes électroniques. http://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/cmsconference/2005/proceedings/professions/proceedings_professions.asp
- BRIAND, L., G. BELLEMARE. 2006. « A Structurationist Analysis of Post-Bureaucracy in Modernity and Late Modernity, *Journal of Organisation Change Management*, No special : « Organizations in the Age of Post-Bureaucracy », vol. 19, no 1, p. 65-79.
- BRIAND, L., G. BELLEMARE, A.R. GRAVEL. 2004. *L'évolution des rapports de contrôle et de surveillance entre le MFE et les CPE*, Rapport de recherche, Québec, Ministère de la Famille, 30 mars.
- CALLON, M., B. LATOUR. 1991. *La science telle qu'elle se fait*, Paris, La Découverte.
- CALLON, M., B. LATOUR. 1989. *La science et ses réseaux*, paris, La Découverte.
- CHALMERS, A. 1987. *Qu'est-ce que la science ?*, Paris, La Découverte.
- COLLINS, J. 2006. « Re-defining the Boundaries of Work : Apparel Workers and Community Unionism in the Global Economy », *Identities : Global Studies in Culture and Power*, vol. 13, no 1, p. 1-23.
- CROUCH, C. 1993. *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford, Orford University Press.
- DELVAUX, E. 2001. « Le défi de l'économie informelle », *L'Afrique face à la mondialisation, le point de vue syndical*, Genève, Éducation ouvrière, Bureau international du travail, no 123.
- DUNLOP, J. 1993. *Industrial Relations Systems*, rev.ed., Boston, Harvard Business School Press.
- ELLEM, B., J. SHIELDS. « Rethinking 'Regional Industrial Relations' : Space, Place and the Social Relations of Work », *Journal of Industrial Relations*, vol. 41, no 4, p. 536-560.
- FLEMING, P., A. SPICER. 2004. « 'You Can Checkout Anytime, but You Can Never Leave': Spatial Boundaries in a High Commitment Organization », *Human Relations*, vol. 57, no 1, p. 75-94.

- GAZIER, B. 2003. *Tous sublimes. Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion.
- GIDDENS, A. 1991. *Modernity and Self Identity in the Late Modern Age*. Stanford: Stanford University Press.
- GIDDENS, A. 1990. *The Consequences of Modernity*. Stanford : Stanford University Press.
- GIDDENS, A. 1987. *La constitution de la société*. Paris : Presses Universitaires de France.
- HAWORTH, N., S. HUGUES. 2002. « Internationalization, Industrial Relations Theory and International Relations », dans J. Harrod et R. O'Brien, *Global Unions ? Theory and Strategies of Organized labour in the Global Political Economy*, New York, Routledge, p. 64-79.
- HERACLOUS, L. 2004. « Boundaries in the Study of Organization », *Human Relations*, vol. 57, no 1, p. 95-103.
- HERNES, T. 2004. « StudyIng Composite Boundaries. A Framework of Analysis », *Human Relations*, vol. 57, no 1, p. 9-29.
- HOLSTRÖM, B., J. ROBERTS. 2003. « The Boundaries of the Firm Revisited », dans T. Malone, R. Laubacher et M. Scott Morton, *Inventing the Organization of the 21st Century*, Cambridge (Mass.), the MIT Press, p. 25-48.
- HYMAN, R. 2004. « Is Industrial Relations Theory Always Ethnocentric ? », dans Kaufman, B. (Ed.) 2004b. *Theoretical Perspectives on Work and Employment Relationship*, Champaign, USA, IRRA Series, p. 265-292.
- IJHRM. 2003. « Special Issue: The Odissey of Career : Contrasts across Nations », *International Journal of Human Resource Management*, vol. 14, no 5. L'essentiel des articles porte sur les *boundaryless careers*.
- JONES, S. 2004. « Towards a Theory of Industrial Relations for a Knowledge Economy », *German Journal of Industrial Relations /Industrielle Beziehungen*, vol. 11, no 2, p. 15-26.
- JONES, S. 2002. « A Woman's Place is on the Picket Line. Towards a Theory of Community Industrial Relations », *Employee Relations*, vol. 24, no 2, p. 151-166.
- JONES, S., G. BELLEMARE. 2006. *Industrial Relations as 'Living Theory' in a Global Knowledge Economy*, book in project
- KATZ, H., O. DARBISHIRE. 2000. *Converging Divergences. Worldwide Changes in Employment Systems*, Ithaca, Cornell University Press.
- KAUFMAN, B. 2004a. *The Global Evolution of Industrial Relations. Events, Ideas and the IRRA*, Genève, Bureau international du travail.

- KAUFMAN, B. (Ed.) 2004b. *Theoretical Perspectives on Work and Employment Relationship*, Champaign, USA, IRRA Series
- KAUFMAN, B. 2004c. « Toward an Integrative Theory of Human Resource Management », dans Kaufman, B. (Ed.) 2004b. *Theoretical Perspectives on Work and Employment Relationship*, Champaign, USA, IRRA Series, p. 321-366.
- KAUFMAN, B. 2004d. « Employment Relations and the Employment Relation System : A Guide to Theorizing », dans Kaufman, B. (Ed.) 2004b. *Theoretical Perspectives on Work and Employment Relationship*, Champaign, USA, IRRA Series, p. 41-75.
- KELLY, J. 1998. *Rethinking Industrial Relations. Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London, Routledge.
- KOCHAN, T.A. 2004. « Introduction to the Special issue. Collective Actors in Industrial Relations : What Future ? », *German Journal of Industrial Relations /Industrielle Beziehungen*, vol. 11, no 2, p. 6-14.
- KOCHAN, T.A. 2000. « Building a New Social Contract at Work : A Call for Action », in *IRRA : Proceedings of the 52nd Annual Meeting* , Champaign, p. 1-25.
- KOCHAN, T., H. KATZ, R. McKERSIE. 1986. *The Transformation of American Industrial Relations*, New York, Basic Books.
- KUHN, T. 1983. *La structure des révolutions scientifiques*, Paris, Flammarion.
- LAKATOS, I. 1969. « Falsification and the Methodology of Scientific Research Programmes », dans I. Lakatos, A. Musgrave, *Criticism and the Growth of Knowledge*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 91-196.
- LASH, S., URRY, J. 1987. *The End of Organized Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- MARSDEN, D. 2004. « Employment Systems : Workplace HRM Strategies and Labor Institutions », dans Kaufman, B. (Ed.) 2004b. *Theoretical Perspectives on Work and Employment Relationship*, Champaign, USA, IRRA Series, p. 77-103
- MARTIN, R., G. BAMBER. 2004. « International Comparative Employment Relations Theory : Developing the Political Economy Perspective », dans Kaufman, B. (Ed.) 2004b. *Theoretical Perspectives on Work and Employment Relationship*, Champaign, USA, IRRA Series, p. 293-320.
- OIT. 2002. *Unprotected Labour : What Role for Unions in the Informal Economy*, Organisation internationale du travail, Genève, Labour Education, no 127.

- SAIDY KAHN, A., P. ACKERS. 2004. « Neo-Pluralism as a Theoretical Framework for Understanding HRM in sub-Saharan Africa », *International Journal of Human Resource Management*, vol. 15, no 7, p. 1330-1353.
- SCHMID, G., B. GAZIER. (eds.). 2002. *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*, Labour Markets and Employment Policy Series. Cheltenham, Edward Elgar.
- SHUMATE, M., J. FULK. 2004. « Boundaries and Role Conflict when Work and Family are Colocated: A Communication Network and Symbolic Interaction Approach », *Human Relations*, vol. 57, no 1, p. 55-74.
- STRAUSS, G. 2001. « HRM in the USA : Correcting some British Impressions », *International Journal of Human Resource Management*, vol. 12, no 5, p. 873-897.
- THOMPSON, P., K. NEWSOME. 2004. « Labor Process Theory, Work, and the Employment Relation », dans Kaufman, B. (Ed.) 2004b. *Theoretical Perspectives on Work and Employment Relationship*, Champaign, USA, IRRA Series, p. 133-162.
- VERGE, P. 2003. *Configuration diversifiée de l'entreprise et droit du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval.
- WALLERSTEIN, I. 1999. *Social Sciences in the Twenty First Century*, <http://fbc.binghamton.edu/iwunesco.htm>
- WALLERSTEIN, I. 1995. « Les sciences sociales battent de l'aile. Quel phénix en renaîtra ?, *Cahiers de recherche sociologique*, no 24, p. 209-221.
- WILLMOTT, H. 1993. « Strength is Ignorance; Slavery is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations », *Journal of Management Studies*, vol. 30, no 4, p. 515-552.
- YARBROUGH, B., R. YARBROUGH. 2003. « The Contractual Role of Boundaries: Law and Economic Meets International Organization », *European Journal of International Relations*, vol. 9, no 4, p. 543-590.