

Collection
Thèses et Mémoires

no **TM1103**

**Les conflits du travail à l'ère
postfordiste.**

**Éléments pour un renouvellement
théorique de l'étude des conflits
du travail.**

Noémie Delisle

Université du Québec à Montréal

Mémoire présenté comme exigence
partielle de la Maîtrise en sociologie

Septembre 2010

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

Collection Thèses et Mémoires- no TM1103

« Les conflits du travail à l'ère postfordiste. Éléments pour un renouvellement théorique de l'étude des conflits du travail. »

Noémie Delisle

Université du Québec à Montréal

Mémoire présenté comme exigence partielle de la Maîtrise en sociologie

ISBN : 978-2-89605-329-2

Dépôt légal : 2011

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives nationales du Canada

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 innovations sociales, 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 innovations sociales et 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 innovations sociales, 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 postdoctoraux, la formation des étudiants, le CRISES organise une série de séminaires et de colloques qui permettent le partage et la diffusion de connaissances nouvelles. Les cahiers de recherche, le rapport annuel et la programmation des activités peuvent être consultés à partir de notre site Internet à l'adresse suivante : <http://www.crisis.uqam.ca>.

Juan-Luis Klein
Directeur

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

LES CONFLITS DU TRAVAIL À L'ÈRE POSTFORDISTE
ÉLÉMENTS POUR UN RENOUVELLEMENT
THÉORIQUE DE L'ÉTUDE DES CONFLITS DU TRAVAIL

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR
NOÉMIE DELISLE

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
SEPTEMBRE 2010

REMERCIEMENTS

J'aimerais tout d'abord remercier mon directeur, Sid Ahmed Soussi, pour m'avoir soutenue tout au long de ce long périple. Merci d'avoir cru en moi mais surtout, de m'avoir fait découvrir la sociologie du travail.

Merci à Francine Rivest, sans qui naviguer dans les méandres de la bureaucratie universitaire serait une tâche infiniment plus complexe.

En terminant les lignes de ce mémoire, j'ai une pensée spéciale pour Laurence-Léa Fontaine qui, peut-être sans le savoir, m'a beaucoup aidée à démystifier l'univers du droit du travail. Merci aussi à Liette Moreau, pour sa patience et son dévouement. À toutes deux : votre aide fut certes très ponctuelle, mais a eu un impact déterminant sur la suite de mes démarches.

Merci au FQRSC et au CRIMT pour le précieux soutien financier sans lequel je n'aurais pas pu terminer ce mémoire.

Enfin, merci à mes amis-es et à ma famille. C'est principalement grâce à eux si j'ai pu mettre les derniers mots à ce travail. Merci Norman, merci Guillaume pour votre présence.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES	i
LISTE DES TABLEAUX	iii
LISTE DES SIGLES	v
RÉSUMÉ	vii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	
PROBLÉMATIQUE, QUESTIONS DE RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE	7
1.1 Mise en contexte : travail et conflit du travail	7
1.1.1 La société industrielle	7
1.1.2 Le modèle productif	8
1.2 Problématique	10
1.2.1 Questions et hypothèses de recherche	11
1.3 Méthodologie de la recherche	15
1.4 Méthodologie de l'enquête	18
PREMIÈRE PARTIE – ÉTAT DE LA QUESTION ET DÉFINITIONS	21
CHAPITRE II	
LE RAPPORT SALARIAL FORDISTE	23
2.1 L'École de la régulation	24
2.2 La société salariale	27
2.3 Rapport salarial et modèle productif	30
2.4 Autres éléments de définition	31
Conclusion	34

CHAPITRE III	
LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL	39
3.1 Les transformations du travail : perspectives européennes	40
3.1.1 La société en réseaux	40
3.1.2 Fragmentation et flexibilité	43
3.1.3 L'implication contrainte	45
3.1.4 La remontée de l'insécurité	51
3.2 Les transformations du travail : perspectives québécoises	54
3.2.1 Le travail atypique	54
3.2.2 Travail et syndicalisme	60
Conclusion	64
CHAPITRE IV	
LE CONFLIT DU TRAVAIL	67
4.1 Un état de la question sur les conflits du travail : perspectives continentales	67
4.1.1 Les nouveaux visages des conflits du travail	68
4.1.2 L'enquête <i>REPONSE</i>	74
4.2 Un état de la question sur les conflits du travail : le cas du Québec	77
4.2.1 Le conflit en perte de vitesse	78
4.2.2 Crise du syndicalisme et renouveau syndical	86
Conclusion	88
Retour sur la sociologie et les conflits du travail	89

	3
DEUXIÈME PARTIE – ANALYSE	93
CHAPITRE V	
ÉLÉMENTS POUR UNE THÉORISATION DE LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE LIÉE AUX ESPACES DU TRAVAIL	93
5.1 Conflit du travail : de quoi parle-t-on ?	94
5.2 Le conflit du travail dans l'espace social	96
5.3 Le conflit du travail : un outil de régulation sociale	97
5.4 Conflit et équilibre	99
Conclusion	102
CHAPITRE VI	
LES EFFETS DE L'INDIVIDUALISATION DU RAPPORT SALARIAL SUR LES CONFLITS DU TRAVAIL	105
6.1 L'action collective fragmentée : retour vers un déséquilibre des forces	106
6.1.1 Les « conflits individuels »	109
6.2 Les nouvelles formes de domination	114
6.2.1 Engagement et contrôle	115
6.2.2 Détresse psychologique et domination	116
CONCLUSION	119
Perspectives de recherche	123
Appel à l'action : réforme du Code du travail et réflexion sur le travail	124
BIBLIOGRAPHIE	127

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1	Problématique	12
FIGURE 2	Le cercle vertueux de la croissance fordiste et ses 3 conditions	27
FIGURE 3	Organisation du travail selon le modèle fordiste de production de masse	47
FIGURE 4	Organisation du travail selon le modèle tayloriste de production en flux tendu	47
FIGURE 5	Volume annuel de jours de travail perdus au Québec à cause des grèves et lock-out	62
FIGURE 6	Compilation du nombre de conflits de travail au cours des dix dernières années	80
FIGURE 7	Nombre d'arrêts de travail au Québec, 1999-2008	81
FIGURE 8	Distribution des arrêts de travail [au Québec], 1983-2002	82
FIGURE 9	Grèves et recours aux tribunaux (Royaume-Uni)	113

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1	Composantes typiques du rapport salarial fordiste	34
TABLEAU 2	Le développement du travail sous contrainte du temps (flux tendu)	49
TABLEAU 3	Exemple d'évaluation des compétences	50
TABLEAU 4	Synthèse des principales transformations contemporaines du travail	63
TABLEAU 5	Conflits du travail (moyenne annuelle)	79
TABLEAU 6	Deux méta-théories sur la société et le conflit	98
TABLEAU 7	Liste des recours individuels déposés au BCGT du 1 ^{er} janvier 1988 au 24 novembre 2002	110
TABLEAU 8	Liste des recours individuels déposés à la CRT du 25 novembre 2002 et 24 novembre 2009	111
TABLEAU 9	Logiques organisationnelles du fordisme et du postfordisme	114

LISTE DES SIGLES

CRT	Commission des relations du travail (Québec)
BCGT	Bureau du commissaire général du travail (Québec)
SRI	Système des relations industrielles
RI	Relations industrielles (champ d'étude)
TIC	Technologies de l'information et de la communication
ISQ	Institut de la statistique du Québec
LNT	Loi sur les normes du travail
CDI	Contrat à durée indéterminée
SAQ	Société des alcools du Québec
PLQ	Parti libéral du Québec
REPONSE (enquête)	Enquête <i>Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise</i> (France)

RÉSUMÉ

Ce mémoire réinterroge l'évolution contemporaine de la conflictualité du travail. Au-delà du constat globalement consensuel de la diminution du nombre de conflits du travail, il met au jour une tendance lourde : les conflits du travail s'individualisent. En d'autres termes, le *conflit industriel*, autrefois dominant par son caractère collectif, s'est globalement réduit au profit de formes multiples et diversifiées de conflits du travail dont la caractéristique commune réside dans leur caractère individuel et le changement de nature des enjeux qui les sous-tendent. L'hypothèse générale de ce travail attribue cette tendance à un constat : celui de l'individualisation du rapport salarial et de ses impacts sur la conflictualité sociale dans les espaces du travail. Le modèle d'analyse de cette recherche a donc consisté à conjuguer les facteurs de cette tendance avec l'évolution contemporaine du rapport salarial. Cette relation de causalité apporte un nouvel éclairage sur l'étude de la conflictualité du travail, autant dans ses figures collectives que dans ses figures individuelles. Les conclusions de cette recherche veulent contribuer, notamment sur les plans méthodologique et épistémologique, au renouvellement théorique de l'étude des conflits du travail, enjeu majeur s'il en est, dans un contexte où la conflictualité sociale – et au premier chef le conflit du travail – apparaît davantage comme un dysfonctionnement social, une perception fort éloignée de la dynamique de changement social qui lui était historiquement attachée.

Conflits du travail, rapport salarial, transformations du travail, individualisation, conflictualité sociale

INTRODUCTION

Ce mémoire étudie l'évolution contemporaine des conflits du travail. En analysant les transformations du rapport salarial, l'objectif est de saisir comment et dans quelle mesure les conflits du travail ont « subi » les effets des changements majeurs qui, depuis la fin des années soixante-dix, ont bouleversé l'univers du travail. Il s'agit, en outre, de proposer un cadre d'analyse critique pour l'étude de ces thèmes (conflit du travail, rapport salarial) afin de comprendre le sens de ces transformations ainsi que leurs impacts sur les travailleurs et travailleuses.

Une préoccupation générale est à l'origine de ce travail. Elle concerne le rapport entre les modalités de la conflictualité propres à un certain type de rapport salarial et les éléments structurant ce rapport (par exemple : le mode d'organisation du travail, le modèle de gestion, la législation, le contexte économique). Le fordisme, en tant que modèle productif, a institué une forme inédite de rapport salarial et a permis le développement d'un droit des rapports collectifs du travail, permettant par le fait même que se « collectivise » la conflictualité du travail. L'encadrement du droit de grève, manifestation par excellence du conflit collectif, est une illustration éloquente de cette collectivisation du rapport salarial.¹ Aussi, le conflit collectif a-t-il joué un rôle fondamental dans la dynamique de changement social qui a transformé le capitalisme depuis les débuts de la révolution industrielle. Le fordisme est représentatif de cette dynamique : il fut marqué par un mouvement ouvrier revendicateur qui contribua à l'intégration collective et politique des travailleurs et au développement d'une forme de capitalisme liant progrès économique et

¹ Bérout (2008) fait état de deux formes générales de la conflictualité sociale : les conflits liés au travail et au salariat et les conflits se déployant dans d'autres sphères (associatives, transnationales, humanitaire, etc.).

technologique à une visée de justice sociale (Boltanski et Chiapello, 1999). Or, qu'advient-il de ces mêmes conflits lorsque l'ensemble des paramètres constitutifs du fordisme se modifie ? Qu'est devenu le rapport salarial contemporain et comment cette configuration nouvelle influence-t-elle la conflictualité au travail ? Quels impacts cette nouvelle conflictualité a-t-elle sur les travailleurs ?

Une seconde préoccupation, cette fois d'ordre épistémologique, a orienté nos recherches. Elle concerne l'intérêt des sciences sociales pour le thème des conflits du travail. Si l'époque du fordisme, et cela jusqu'aux années 1980, fut florissante pour l'étude de cette conflictualité, force est de constater que le mouvement de transformation économique, politique et sociale qui a marqué les démocraties occidentales a relayé cet objet d'étude loin derrière bien d'autres et que le retour en force des idéaux du libéralisme a eu un impact sur les intérêts de recherche. Si l'on remarque un certain essor des recherches centrées sur l'analyse de l'action collective (l'étude des nouveaux mouvements sociaux, entre autres), celles ayant comme objet les mobilisations collectives liées au monde du travail ont accusé un net recul. La déstructuration objective et subjective du groupe ouvrier autour duquel s'est historiquement et politiquement construit le mouvement syndical favorise l'assimilation des conflits du travail aux vestiges d'une société révolue. Selon Giraud (2006), cette dépréciation est indissociable de l'apparition concomitante de nombreuses initiatives scientifiques visant à saisir, non sans parfois les célébrer, l'avènement de « nouveaux mouvements sociaux » prenant racine dans des enjeux post-matériels propres à une société post-industrielle et/ou reposant sur des formes de militantisme renouvelées. Sans préjuger de la pertinence d'étudier un tel phénomène social, le politologue français souligne que la multiplication de ces analyses a contribué à éclipser et à marginaliser les pratiques protestataires propres au monde du travail des recherches sur la conflictualité sociale, comme si elles avaient perdu tout intérêt sociologique.

Nous sommes d'avis qu'il devient essentiel de revitaliser, en les posant autrement, certains éléments du débat sur les conflits du travail, mais aussi de ramener au premier plan de l'analyse quelques uns des fondements théoriques² qui à nos yeux sont toujours d'actualité malgré les profondes transformations du travail.

Pour répondre à ces deux préoccupations, nous proposons, premièrement, un cadre théorique pour l'analyse des conflits du travail reposant sur la construction d'un modèle idéal-typique du rapport salarial fordiste et sur une définition matérialiste du conflit industriel. Ces outils conceptuels permettent d'aborder la question du travail et de sa conflictualité en posant certains postulats : premièrement, le travail *n'est pas* qu'un simple rapport technique de production, il est un support privilégié d'inscription dans la structure sociale (Castel, 1995); deuxièmement, le rapport salarial est une chaîne de relations sociales configurée par des rapports de pouvoir et par un « *structured antagonism* » (Edwards, 1986). Autrement dit, le rapport salarial est un rapport social d'autorité. C'est en partant de cette caractéristique fondamentale du rapport salarial que nous proposons d'étudier les conflits du travail et les transformations du travail qui ont eu comme conséquence, entre autres, de modifier les modalités du conflit. Au niveau théorique, nous avons rassemblé des écrits abordant la question du rapport salarial, des transformations du travail et du conflit. L'objectif est de faire une réflexion sur le conflit qui tienne compte du contexte sociohistorique et d'apporter une contribution à la compréhension du *sens* à donner aux transformations du travail ainsi qu'à leurs effets sur le rapport salarial et les conflits du travail.

Les théories et outils conceptuels utilisés dans cette recherche proviennent de différents espaces nationaux, principalement de France, d'Angleterre, des États-Unis, du Canada et du Québec. La littérature issue de la sociologie du travail de ces

² Notamment les contributions d'Edwards (1986) et de Dahrendorf (1972).

différents pays présente plusieurs éléments dont la portée explicative dépasse largement ces États. Cela dit, bien que le cadre théorique se base largement sur ces contributions, cette recherche s'intéresse spécifiquement au cas du Québec (ce pourquoi la partie empirique ne concerne que le Québec). Soulignons toutefois que le cas du Québec, de par la proximité de son système de relations du travail avec celui des autres provinces canadiennes et celui de son voisin du sud, peut nourrir la réflexion concernant une situation plus large, notamment celle de l'Amérique du Nord.

* * *

Ce mémoire est divisé en deux parties : la première, qui regroupe les chapitres 2, 3 et 4 propose un état de la question, présente la méthodologie et fait état de quelques définitions. Plus précisément, le deuxième chapitre propose une définition synthétique du rapport salarial en général et du rapport salarial fordiste en particulier. Le troisième chapitre expose les principales transformations contemporaines ayant contribué à modifier le modèle fordiste. Le quatrième chapitre fait un état de la situation sur l'actualité du conflit du travail dans la littérature. L'objectif de cette première partie est de comprendre les fondements socio-historiques et théoriques du conflit du travail, mais aussi de poser statistiquement son évolution afin de préparer le terrain pour l'analyse.

La seconde partie, composée des chapitres 5 et 6, présente notre analyse. Le chapitre 5 propose des éléments pour une théorisation de la conflictualité sociale liée à l'espace de travail. Il s'agit d'explorer diverses théories autour du conflit du travail afin de dégager les enjeux sociaux liés à différentes manières d'appréhender le conflit et d'offrir un cadre théorique solide pour la compréhension d'un phénomène social complexe et hautement « politique ». Enfin, le chapitre 6 est consacré à l'étude des effets de l'individualisation du rapport salarial sur la conflictualité du travail. D'une

part, nous soulignons certaines situations qui, à nos yeux, indiquent le développement de nouvelles pratiques conflictuelles individualisées. D'autre part, nous constatons que, malgré ces signes d'individualisation, nous sommes encore bien loin de saisir les contours et les manifestations des nouvelles figures du conflit du travail.

En amorce, le premier chapitre présente la problématique, la question de recherche ainsi que les hypothèses de recherche, lesquelles sont précédées d'une mise en contexte qui a pour objectif de situer historiquement la question du travail.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE, QUESTIONS DE RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE

1.1 Mise en contexte : travail et conflit du travail

1.1.1 La société industrielle

À l'issue de la Deuxième Guerre mondiale, la plupart des pays d'Europe de l'Ouest et d'Amérique du Nord ont adopté des législations encadrant les relations du travail ainsi que des mécanismes permettant d'équilibrer les rapports jusqu'alors profondément inégalitaires entre travailleurs et employeurs. Les conflits industriels se voient ainsi largement saisis par le droit à travers – notamment – deux éléments nouveaux fondamentaux dont le *Wagner Act* américain (1935) rend bien compte : le syndicat est reconnu comme seul et unique agent de négociation dans l'entreprise et chacune des parties a l'obligation de négocier « de bonne foi » les conditions de travail. Cette loi, adoptée quelques années après la crise économique des années 1930, fait partie d'un vaste plan de relance d'inspiration keynésienne qui met l'emphase sur la participation des travailleurs à la vie économique. C'est le début d'une époque de prospérité économique reposant sur la consommation de masse dont la faible ouverture des États au marché international constitue l'une des conditions de possibilité (Boyer, 2004).

Cette époque est aussi marquée par l'institutionnalisation du mouvement ouvrier. Par son intervention législative en matière de travail, l'État vient sceller le caractère *collectif* des rapports de travail. Les travailleurs peuvent s'organiser collectivement et surtout, négocier collectivement. On assiste à la mise sur pied d'un système de

relations industrielles (SRI) basé sur un plus grand équilibre entre les protagonistes du monde du travail : le Travail et le Capital. Les rapports *a priori* fortement inégalitaires entre ces deux acteurs sont désormais médiatisés par un acteur qui prendra résolument un rôle central dans les relations de travail : l'État. Ce tryptique relationnel du travail fut consacré au Canada par la formule Rand (1946) et au Québec par l'adoption de la Loi des relations ouvrières de 1944³ (et plus tard par le Code du travail – 1964). Une plus grande implication de l'État dans les rapports de travail oblige le Capital à un plus grand partage de sa richesse : l'idée maîtresse est d'offrir aux travailleurs des moyens (principalement juridiques) afin de défendre leurs intérêts et ainsi d'équilibrer les forces en présence. Cela marque une étape décisive dans l'histoire des relations du travail. L'adoption, les années suivantes, de lois du travail dans plusieurs pays industrialisés en est un exemple.

1.1.2 Le modèle productif

Parallèlement à ce développement législatif, le modèle fordo-tayloriste devient la norme dans l'industrie à partir de la fin de la Seconde Guerre mondiale en Amérique du Nord et en Europe. Ce modèle productif comporte deux dimensions fondamentales. Le taylorisme, entendu comme « mode d'organisation scientifique » du travail, s'est généralisé dans l'industrie au tournant du 20^e siècle. La parcellisation des tâches, la séparation entre la conception et la réalisation et la systématisation du recours au chronomètre et la mesure du rendement dans les ateliers augmentent de manière significative la capacité productive des industries. Malgré ce morcellement à l'extrême du travail, le taylorisme provoque l'effet contraire sur les identités ouvrières. Comme le soulignent Kuhlmann et Schumann (2001), avec ses « cadences infernales », le taylorisme continue d'affirmer (voire renforce) l'antagonisme entre

³ « La mesure, qui représente certainement la conquête syndicale la plus importante depuis celle du droit d'association et de grève en 1872, a des répercussions extrêmement importantes sur le développement du syndicalisme. Les principes qui sous-tendent la loi fondent encore de nos jours les relations de la grande majorité des entreprises au Québec » (Rouillard, 2004 : 98).

les intérêts respectifs du Travail et du Capital et joue par la même occasion un rôle particulier dans la pérennité de la solidarité ouvrière traditionnelle et des représentations de classes en termes de « nous et eux ». Ainsi, le contexte est particulièrement favorable au déploiement de conflits collectifs sur les lieux de travail.

Le fordisme, entendu comme un modèle de gestion du travail, s'est quant à lui développé autour de deux éléments clés avant de se généraliser à l'ensemble du système productif à partir de la fin de la Seconde Guerre mondiale. D'une part, Ford ajoute un convoyeur à la chaîne de montage afin de rendre encore plus performant le mode d'organisation imaginé par Taylor et, d'autre part, il propose à ses travailleurs un « compromis » basé sur de substantielles hausses salariales, fait alors inédit entre le patronat et les ouvriers. Ainsi, le modèle fordo-tayloriste, mieux connu sous le nom de fordisme⁴, marqua-t-il un tournant fondamental dans la mise sur pied du système des relations de travail.

Malgré les avancées substantielles pour les travailleurs, l'heure demeure à la revendication et de nombreux conflits du travail éclatent, les salariés réclamant leur juste part des fruits de la croissance économique ou parfois, la mise en application de leurs droits collectifs nouvellement encadrés par la loi. On se souviendra notamment, pour ce qui concerne le Québec, des célèbres grèves d'Asbestos (amiante - 1949), de Louiseville (textile - 1952), de Murdochville (cuivre - 1957), celle des typographes du journal La Presse (1964), et celle des travailleurs de la United Aircraft (1974)⁵, conflits représentant des manifestations exemplaires du conflit industriel fordiste

⁴ Le mode d'organisation du travail tayloriste est indépendant du modèle de gestion fordiste, mais non l'inverse : le taylorisme est une condition essentielle du fordisme.

⁵ Voir : <http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pagesThematiques.jsp?theme=5> (site consulté le 3 septembre 2009), ainsi que Rouillard (2004).

Depuis une trentaine d'années, ce modèle productif se transforme sous la pression de nombreux changements politiques, économiques et technologiques. Le syndicalisme traverse une crise importante : ses effectifs montrent une tendance à la baisse et l'efficacité des stratégies est questionnée.⁶ La dynamique du rapport Travail / État / Capital tend elle aussi à se transformer, bref, la configuration fordienne semble laisser sa place à d'autres modèles.

1.2 Problématique

Notre problématique de recherche prend racine dans ce contexte de bouleversements et se déploie à la rencontre de deux dimensions étroitement liées à l'univers du travail : premièrement, celle des profondes transformations qui se sont opérées au cours des trente dernières années et qui ont eu comme conséquences le démantèlement du système productif fordiste et, deuxièmement, celle de l'évolution de la conflictualité sociale. Ainsi, plus spécifiquement, nous cherchons à comprendre les implications de la première dimension sur la seconde : de quelle manière les mutations récentes du travail ont-elle influencé les conflits du travail ? S'il est actuellement possible de constater, statistiques à l'appui,⁷ une importante diminution d'une forme traditionnelle de conflit (le conflit industriel), nous cherchons à rendre compte des transformations qui ont mené à un tel changement, à reconnaître et à mettre au jour les nouvelles figures du conflit.

Cette attention portée à la fois aux transformations du modèle productif et à l'évolution de la conflictualité émerge d'une réflexion quant au rôle historique joué par le conflit industriel dans l'amélioration des conditions de travail et de vie de la classe ouvrière. En effet, si le fordisme a mis sur pied une forme inédite de rapport

⁶ Voir l'entrevue donnée par Mona-Josée Gagnon à la revue *Relations* et disponible en ligne : http://www.cjf.qc.ca/relations/archives/themes/textes/economie/econ_gagn_0405.htm (site consulté le 19 janvier 2010).

⁷ Les détails sont exposés plus loin dans le tableau 5 et les figures 5, 6, 7, 8 et 9.

salarial et a pu maintenir un compromis social basé sur une forte intervention de l'État dans l'économie durant plus de quatre décennies, c'est en grande partie en raison du rôle joué par la classe ouvrière. Cette dernière était organisée, revendicatrice et évoluait dans le cadre d'un espace productif permettant que se déploie une action collective significative et efficace à tous les niveaux. La mise en rapport des mutations du travail et de l'évolution du conflit se veut une manière de comprendre ce qu'il advient de ces rapports collectifs en répondant au problème posé par l'évolution du rapport Travail / État / Capital dans la société contemporaine.

1.2.1 Questions et hypothèses de recherche

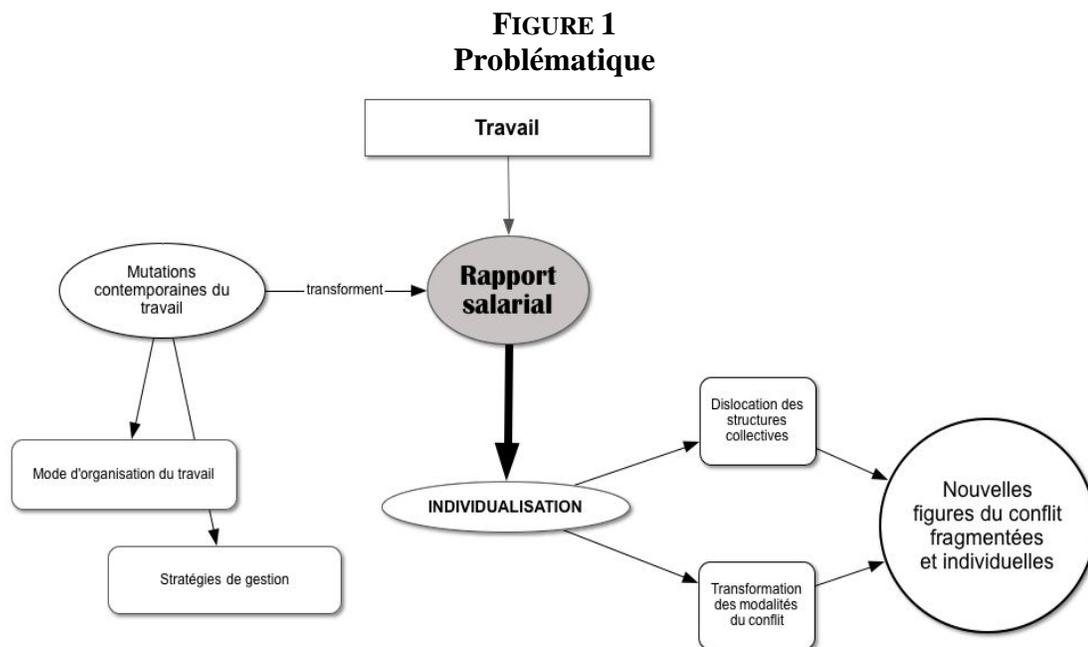
Notre question générale de recherche comporte deux dimensions et se formule ainsi : *quels sont les impacts des transformations contemporaines du travail sur la conflictualité sociale du travail ?* Plus spécifiquement, nous nous interrogeons sur les transformations intervenues au cours des trente dernières années et qui sont venues bouleverser une à une les assises du fordisme.

Pour répondre à ces questions nous proposons une hypothèse générale visant à faire ressortir la tension se situant au cœur du rapport Travail / État / Capital et mobilisons pour ce faire un concept clé : celui de *rapport salarial*. Cette hypothèse en deux temps suggère que *ce dernier a subi une tendance lourde à l'individualisation* et que *cela permet d'expliquer en grande partie l'effet des transformations du travail sur l'évolution de la conflictualité*. Notre étude vise donc à rendre compte de ce phénomène à travers la compréhension de ses principales causes (les mutations du travail) ainsi que l'étude de l'une de ses conséquences majeures (la transformation des modalités du conflit du travail).

Des hypothèses spécifiques ont été développées en lien avec chacun des deux grands axes de notre question (mutations du travail et évolution de la conflictualité). Nous

suggerons ainsi que les mutations du travail se sont opérées à tous les niveaux du système productif (micro, méso et macro sociologiques) et qu'en ce sens elles concernent à la fois les structures sociales, économique et politiques (macro), les organisations et leurs stratégies de gestion (méso) et le mode d'organisation du travail (micro). Pour ce qui est de la conflictualité du travail, elle se serait *fragmentée* sous l'effet de la reconfiguration des modes d'organisations du travail « traditionnels » issus du fordisme.

Les principaux éléments de cette problématique sont présentés de manière schématique dans la figure 1 :



Ces questions et hypothèses de recherche revêtent une importance particulière dans un contexte de profonds changements dans le monde du travail. Face à cette situation, il devient nécessaire de développer des outils analytiques critiques permettant de saisir, au delà des améliorations qui peuvent certes être apportées aux relations du travail, l'ensemble des dimensions qui sont en jeu.

D'emblée, nous croyons qu'il faut aller au delà des statistiques annonçant la « diminution des conflits⁸ » : cette observation, croyons-nous, n'est que partielle puisqu'elle ne concerne qu'une partie des phénomènes entrant dans la catégorie de « conflits », c'est-à-dire les conflits directement hérités de l'époque fordiste (les conflits industriels). Est-ce à dire que le conflit ne fait que diminuer ? Nous proposons, tout en continuant d'utiliser ces statistiques, de raffiner l'analyse. Comme le suggèrent nos hypothèses de recherche, le fordisme s'est profondément transformé, ce qui implique que l'étude de la conflictualité liée au monde du travail doit elle aussi évoluer afin de rendre compte des nouvelles réalités. Denis (2007) souligne à ce propos que l'une des erreurs trop souvent commise dans l'analyse de la conflictualité est de percevoir cette dernière sous l'angle de la continuité. Autrement dit, le conflit n'est pas un phénomène qui peut être étudié sans tenir compte du contexte dans lequel il évolue. Si la grève semble aujourd'hui un moins grand catalyseur des conflits sociaux parce que son nombre est en constante diminution, ce n'est pas parce qu'il y a une constante diminution du conflit social : cela s'expliquerait plutôt par le fait que le conflit social (et donc du travail) se transforme plus qu'il ne tend à disparaître.

Nous croyons, de plus, en la nécessité de nuancer les hypothèses suggérant que la diminution des conflits serait une « évolution » inévitable et irréversible qui

⁸ Voir notamment les statistiques de Statistiques Canada sur le nombre de grèves et de lock-out ainsi que celles sur le nombre de jour-personnes perdus en raison de ces conflits (<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00801/5881-fra.html>). Voir aussi les autres tableaux inclus dans la présente recherche.

s'expliquerait notamment par le fait que les travailleurs seraient plus satisfaits de leurs conditions de travail ou encore, comme le suggère Rouillard (2004), parce que le mauvais contexte de l'emploi des années 1980 et 1990 n'était pas propice au développement de conflits. Selon Denis (2005), « la prégnance du travail dans les sociétés modernes et le type de relations auquel il donne lieu depuis l'avènement du capitalisme ont marié quasi indissociablement travail et conflit ». Or si la baisse d'intensité du conflit industriel sur le plan statistique remet en question l'irréductibilité de ce lien, le sociologue ajoute que le travail n'est pas disparu et qu'il « [...] constitue encore l'un des principaux vecteurs de la domination sociale et de l'exploitation économique. Il demeure donc le terrain privilégié des antagonismes sociaux » (p. 17). Ainsi, bien que les manifestations traditionnelles du conflit (c'est-à-dire les grèves et les lock-out) montrent des signes d'essoufflement, d'autres types de conflits sont quant à eux en expansion. Cette recherche se donne comme objectif de proposer une analyse de cette nouvelle conflictualité.

D'où la pertinence de proposer un cadre d'analyse, pour l'étude des conflits du travail, permettant de saisir le phénomène de manière discontinue (c'est-à-dire en tenant compte du fait que ces derniers ont changé de nature) afin de faire ressortir ce que les dynamiques actuelles ont de spécifique. D'où l'importance d'analyser les divers éléments ayant restructuré le modèle productif afin, de comprendre *ce qui était, ce qui est et ce qui n'est plus*. Cet exercice sociohistorique permet, entre autres, de saisir en quoi les travailleurs sont moins outillés pour revendiquer de meilleures conditions de travail, ce qui est loin d'être négligeable dans le débat sur l'évolution de la conflictualité au travail.

Nous rejetons, enfin, la posture épistémologique selon laquelle une baisse de la conflictualité serait un signe positif, un pas vers une meilleure entente globale entre travailleurs et employeurs. L'analyse en termes de « participation et partenariat » telle que définie par Lapointe *et al* (2006) rend compte de cette posture en soulignant en

quoi les bons coups des « innovations sociales » mènent à une « démocratie salariale » souhaitée. À ce propos, nous partageons plutôt l'avis d'Edwards (1991), pour qui : « To suggest that an interest in conflict could be superseded is thus to focus on the surface level : conflict is inherent, and the question is how it is organised » (p. 363). L'objectif n'est pas de faire l'éloge des conflits comme unique moyen de résoudre les tensions liées au rapport salarial, mais plutôt d'éviter l'écueil d'une lecture trop optimiste des transformations qui se sont opérées dans le monde du travail au cours des trente dernières années.⁹

1.3 Méthodologie de la recherche

Cette recherche s'inscrit dans une perspective sociohistorique : afin de saisir ce que la situation actuelle offre d'inédit, les éléments fondamentaux constitutifs de la situation d'avant devront être explicités. Comme l'a évoqué Castel (2009, p. 15) : « on ne peut apprécier la nature et l'ampleur d'une transformation qu'en la situant par rapport à la situation qu'elle précède et dont elle bouleverse la configuration ». Ce travail est, en ce sens, « un effort pour ressaisir le surgissement du plus contemporain en reconstruisant le système des transformations dont la situation actuelle hérite » (Castel, 1995 : 15).

Pour ce faire, nous proposons une analyse de l'évolution du *rapport salarial* dans l'objectif de comprendre l'évolution de la conflictualité, en tant que phénomène constitutif du travail. Ainsi, notre cadre théorique repose sur trois éléments interreliés qu'il est nécessaire d'analyser pour comprendre la signification de ce qu'est devenu le travail : il est tout d'abord incontournable de déterminer ce qu'est le rapport salarial et plus précisément ce que fut le rapport salarial dans sa forme exemplaire fordiste. Cela est essentiel puisque c'est à cette époque que s'est constitué

⁹ Pour un exemple de ce que nous jugeons « optimiste », voir Lapointe et al (2006), p. 14 et suivantes.

ce que nous pouvons nommer « le Travail contemporain », c'est-à-dire l'ensemble des dimensions techniques, théoriques, légales, économiques et politiques qui caractérisent le travail aujourd'hui. Dans un deuxième temps, les transformations qu'a subies ce modèle doivent être explicitées car ce n'est qu'à la lumière de ces dernières que l'on peut espérer comprendre les implications de l'avènement d'un nouveau rapport salarial. Enfin, on ne saurait parler de conflits du travail sans préalablement définir ce que nous entendons par ce phénomène, notamment en regard du rapport salarial et des transformations du travail.

Les liens entre ces trois éléments sont à la base de notre analyse. Le rapport salarial permet de poser un regard sur le phénomène de la conflictualité au travail puisque la dynamique du rapport salarial représente l'interface entre les deux protagonistes de l'univers du travail : le Travail et le Capital. En posant que c'est en grande partie autour du rapport salarial que se construit le rapport d'exploitation, Bouchareb (2007) rappelle un élément essentiel à la compréhension de la conflictualité du travail : en tant que rapport d'exploitation et d'autorité, le rapport salarial détermine en grande partie les pratiques conflictuelles et fait donc partie intégrante du conflit. Inversement, le conflit du travail fait partie intégrante de tout rapport salarial (Edwards, 1986). Cela, sans compter que le rapport salarial est un outil conceptuel fécond permettant de questionner les modalités du conflit en rendant compte des cadres macro et méso sociologiques à l'intérieur desquels s'inscrivent les rapports de travail. Le rapport salarial a subi de nombreuses transformations depuis les débuts de la révolution industrielle et a pris différentes formes en des époques et lieux différents.¹⁰ Notre attention sera ici portée spécifiquement sur le rapport salarial *fordiste*¹¹ parce que ce dernier est intrinsèquement lié au modèle de relations du

¹⁰ Pour une histoire détaillée du salariat voir Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Seuil, 1995.

¹¹ Le fordisme s'installe durablement comme modèle productif à partir de la fin de la Deuxième Guerre mondiale et dominera l'organisation du travail jusqu'à la fin des années 1970.

travail qui s'est développé dans la plupart des pays occidentaux à partir de la fin de la Seconde Guerre mondiale.

Nous proposons une revue de la littérature en trois temps, laquelle formera la base de notre cadre théorique. Elle sera constituée de contributions provenant de la littérature sociologique et de celle issue du champ des relations industrielles (RI). Elle débutera par une caractérisation du rapport salarial fordiste. Les principales transformations contemporaines du travail seront par la suite détaillées. Dans un troisième temps, compte tenu de la nature conflictuelle dans laquelle s'est historiquement constitué le rapport salarial, des débuts de la classe ouvrière jusqu'à l'institutionnalisation du syndicalisme à travers la mise sur pied d'un modèle de relations du travail tripartites (Travail / État / Capital), il nous est apparu nécessaire de faire un retour historique sur les modalités de la conflictualité collective au travail afin de bien saisir la signification et la portée des changements en cours. Nous avons donc constitué un corpus de références proposant diverses définitions du conflit du travail dans le but de construire un cadre théorique permettant une synthèse théorique du phénomène de la conflictualité du travail. Nous souhaitons ainsi appréhender la question du conflit du travail dans toute sa complexité.

Au delà de l'aspect méthodologique et de la nécessité de définir un concept recouvrant des réalités souvent disparates selon le contexte historique et géographique (national), cette démarche de recension des écrits et de définition répond à des préoccupations d'ordre épistémologique. En posant les jalons pour une actualisation des théories de la conflictualité au travail, elle vise à replacer au centre de la sociologie l'étude des conflits du travail (Bérout et *al*, 2008), les sociologues s'étant désintéressés de ce thème à partir des années quatre-vingt (Hyman, 2001).

1.4 Méthodologie de l'enquête

Notre enquête a d'abord eu comme objectif de trouver des manifestations concrètes de l'individualisation du rapport salarial dans l'évolution des modalités du conflit du travail. Nous avons donc, dans un premier temps, rassemblé des données statistiques générales sur le thème des conflits du travail au Québec afin d'offrir une vue d'ensemble de la situation mais aussi, de son évolution au cours des trente dernières années (période coïncidant avec les transformations du travail mises à l'étude). Ces données proviennent principalement des rapports de recherche produits annuellement par le ministère du Travail et l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), mais aussi de sources secondaires puisées à même la littérature spécialisée (Rouillard, 2004; Payette, 2007).

Dans un deuxième temps, nous avons confronté nos hypothèses de recherche aux documents de la Commission des relations du travail (CRT), instance dont le mandat est « d'entendre et de disposer de tout un éventail de recours reliés à l'emploi, aux relations du travail au Québec, à la qualification professionnelle et à l'industrie de la construction.¹² » Le choix de la CRT comme outil pour analyser l'évolution du conflit du travail et du rapport salarial s'est rapidement imposé compte tenu de la nature éminemment juridique des conflits depuis l'adoption de codes de loi régissant les rapports de travail. Coutu *et al* (2009) rappellent à ce propos que : « [...] le phénomène des relations de travail s'inscrit dans un système délimité par des normes qui sont essentiellement des normes juridiques » (p. 2). La commission, en tant que tribunal administratif du travail, apparaît donc comme une instance de prédilection lorsqu'il est question de comprendre l'évolution de la conflictualité au travail et celle du rapport salarial.

¹² Site internet de la CRT : <http://www.crt.gouv.qc.ca/commission.asp> (site consulté le 18 août 2010).

Dans la perspective de répondre à la question de recherche, nous avons d'abord fait le choix d'un indicateur permettant de mettre en lumière notre hypothèse qu'est la tendance à l'individualisation du rapport salarial. Cet indicateur est le recours individuel, c'est-à-dire toute décision impliquant un individu. Par « impliquant un individu », nous entendons, en termes juridiques, toute décision dont le requérant est un *individu* et non un *acteur collectif* (syndicat, représentant du syndicat ou association patronale). À l'aide du moteur de recherche juridique Azimut¹³, nous avons tenté de dégager des tendances quant au nombre de recours et à la nature de ces derniers. Nous avons aussi essayé de déterminer quels articles du Code du travail rendaient possible, de par leur formulation et leur contenu, un recours individuel, par exemple les articles 15 sur les représailles pour activités syndicales et l'article 47.2 sur l'égalité de traitement par le syndicat.

Cette première idée de méthode d'enquête basée sur les recours individuels a (malheureusement !) dû être écartée compte tenu de la grande complexité, d'une part, du moteur de recherche juridique et, d'autre part, des dossiers juridiques en tant que tels. Ainsi après une longue recherche infructueuse, nous avons plutôt choisi d'étudier les données déjà compilées de la CRT contenues dans le rapport annuel ainsi que dans d'autres tableaux qui nous ont été fournis à notre demande par les statisticiens de la Commission.¹⁴

Notre recherche couvre la période s'étendant de 1980 à 2009, soit presque trois décennies. Rappelons que la CRT existe depuis novembre 2002, moment où elle a pris le relais de l'ancien Tribunal du travail, qui traitait alors uniquement les conflits du travail en lien avec le Code du travail, c'est-à-dire impliquant des travailleurs syndiqués. Depuis 2002, la CRT rend toujours des décisions impliquant le Code du

¹³ Azimut est l'une des principales banques de données juridiques au Québec. Elle est gérée par la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ).

¹⁴ Nous revenons sur cet aspect de la recherche dans la section « perspectives de recherches » dans la conclusion de ce mémoire.

travail, mais inclut désormais la Loi sur les normes du travail (LNT)¹⁵. Pour les fins de la présente recherche, nous avons toutefois laissé de côté les décisions rendues en vertu de la LNT compte tenu que notre hypothèse propose que les conflits *collectifs* démontrent une tendance à l'individualisation. Notons au passage qu'une enquête abordant la question des conflits du travail dans les milieux de travail non-syndiqués serait aussi pertinente (voire nécessaire) ; ce n'est toutefois pas dans le cadre de cette recherche qu'elle sera menée.

¹⁵ La CRT est aussi chargée de l'application d'autres lois du travail dont, entre autres : la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma; la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs; la Loi sur la santé et la sécurité du travail; la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

PREMIÈRE PARTIE – ÉTAT DE LA QUESTION ET DÉFINITIONS

Cette partie présente un état de la question portant sur chacune des grandes dimensions de notre recherche. La première dimension abordée est le fordisme et, plus précisément, la forme inédite de rapport salarial qu'il a instituée (chapitre II). Cela permet de poser les jalons socio-historiques de cette recherche en exposant le contexte dans lequel ont été fondées les bases du modèle de relations du travail encore en vigueur aujourd'hui. Le chapitre suivant présente les principales transformations qui ont modifié en profondeur ce modèle (chapitre III). Une attention particulière est portée aux éléments qui ont restructuré le rapport salarial. Enfin, le chapitre IV propose un tour d'horizon des écrits sur les conflits du travail afin de voir en quoi ces derniers sont affectés par les mutations du modèle productif, mais surtout, de comprendre comment le sujet est traité dans la littérature.

CHAPITRE II

LE RAPPORT SALARIAL FORDISTE

Ce chapitre propose, à travers une étude de la littérature sur le sujet, un essai de catégorisation du rapport salarial fordiste. Tout en sachant que le fordisme ne constitue pas un modèle homogène ni singulier (Bélangier, Giles, Murray, 2004), cette catégorisation se veut un outil pour mieux saisir une réalité sociale et historique, car ce n'est qu'à la lumière d'une compréhension du passé que nous pouvons poser un regard éclairé sur le présent. Comme l'a montré Polanyi (1944) et, plus tard, Castel (2009) : « on ne peut apprécier la nature et l'ampleur d'une transformation qu'en la situant par rapport à la situation qui la précède et dont elle bouleverse la configuration. » (p. 15) D'autre part, cette méthode de catégorisation s'inspire en partie de celle mise en pratique par Freitag (2002) et qui est résumée en ces mots par Bonny dans l'introduction de *L'oubli de la société* :

[Freitag] procède fréquemment par « reconstruction conceptuelle-historique ». Cela renvoie directement à la mise en œuvre de la méthode typologique dans une perspective phénoménologique et herméneutique. Il s'agit de reconstituer la logique qui préside à la structuration des rapports sociaux afin de comprendre aussi bien la portée des phénomènes rencontrés que les logiques d'action dans lesquelles s'engagent les acteurs (p. 33).

C'est dans cette perspective que nous avons élaboré une définition synthétique du rapport salarial fordiste.

Le rapport salarial a subi de nombreuses transformations depuis les débuts de la révolution industrielle et a pris différentes formes en des époques et lieux différents. L'attention sera ici toutefois portée spécifiquement sur le rapport salarial *fordiste* – l'une des formes historiques du rapport salarial – pour une raison principale : parce que ce dernier est intrinsèquement lié au modèle de relations du travail qui s'est développé dans la plupart des pays occidentaux à partir de la fin de la Seconde Guerre mondiale (le fordisme s'étendant de la fin de la Seconde Guerre mondiale jusqu'au milieu des années 1970). La relation salariale – et plus particulièrement sa forme exemplaire fordiste – a donc joué un rôle prépondérant dans l'organisation sociale au cours des années 1950, 1960 et 1970. Cela étant dit, sa décomposition, entamée dès la fin des années 1970, mérite attention car cela soulève de nombreux enjeux sociaux tant au niveau macro, méso que microsociologique.

2.1 L'École de la régulation

Plusieurs auteurs, sociologues, politologues et économistes ont proposé des définitions du rapport salarial fordiste. L'école de la régulation, qui s'est constituée autour des travaux de Michel Aglietta et de Robert Boyer, a produit un nombre important d'ouvrages sur le sujet. Tout en ayant conscience que l'exercice ne rend pas justice à la complexité de la théorie de la régulation, nous sommes allés puiser dans leurs écrits afin de souligner l'importante contribution de cette école à la compréhension du fordisme.

Avant de présenter la notion de rapport salarial chez Boyer, un détour vers d'autres concepts est nécessaire. Les régulationnistes revisitent les théories de Marx dans le but d'exposer les manières dont le régime capitaliste, moderne et contemporain, produit des contradictions fondamentales. Ces contradictions sont ainsi expliquées par l'économiste : « Dans la mesure où la logique capitaliste est exclusive ou à défaut dominante, les facteurs qui dans la sphère de production favorisent le profit ne sont-

ils pas les mêmes que ceux qui [le] compromettent ? » (Boyer, 1986 : 45). Autrement dit, un même principe peut à la fois stimuler et nuire à la production de la richesse. Dans ce contexte, l'expression *régime d'accumulation* est utilisée pour désigner « l'ensemble des régularités [...] permettant de résorber ou d'étaler dans le temps les distorsions et déséquilibres qui naissent en permanence du processus d'accumulation » (p. 46). Le fordisme, qui a prévalu à partir de la fin de la Deuxième Guerre mondiale et qui a perduré plusieurs décennies, est l'exemple par excellence d'un régime d'accumulation. Le rapport salarial représente quant à lui l'une des trois formes institutionnelles¹⁶ permettant d'apporter un peu de stabilité face aux contradictions du régime d'accumulation. Ainsi, à chaque forme de régime d'accumulation correspond une forme de rapport salarial.

Pour Boyer (1986) le rapport salarial doit être entendu comme un *rapport social fondamental* qui peut être analysé selon deux dimensions : les normes de production et les normes de consommation. Les premières concernent : l'organisation du travail, son procès, les moyens mis en œuvre pour la production; la division sociale et technique du travail, la hiérarchie des qualifications qui en découle; les formes de mobilisation en même temps que de mobilité des travailleurs par rapport à l'organisation qui utilise leur travail. Les secondes font quant à elles référence : au mode de vie salarié et plus spécifiquement à l'utilisation du revenu de salaire sous forme d'acquisition de biens, d'usage de services, etc.; à ce qui détermine le salaire, qu'il soit direct ou indirect. Fait essentiel, comme le rapport salarial résulte d'un compromis (de fait ou institutionnalisé), il demeure étroitement lié au contexte national qui l'englobe. En effet, les formes étatiques et leurs manières de s'inscrire dans le contexte mondial sont déterminantes dans la structuration du rapport salarial.

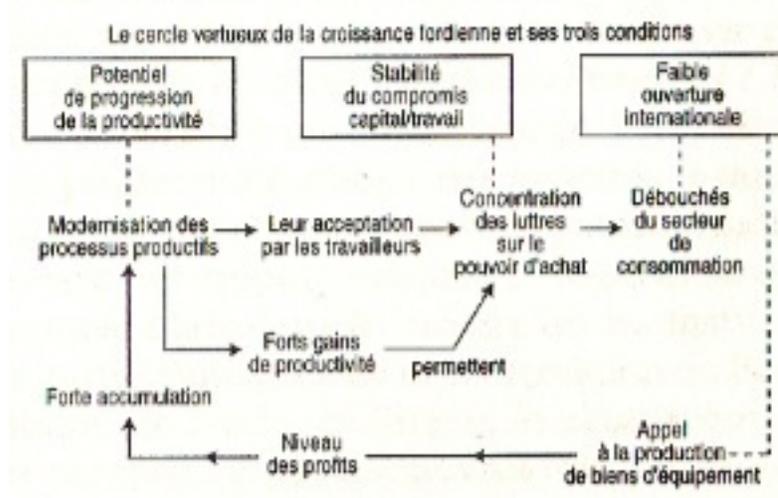
¹⁶ Les deux autres formes sont la monnaie et la concurrence (Boyer, 1986 : 48).

Boyer propose de plus que le champ d'application analytique du rapport salarial fordiste, largement diffusé et homogène, s'étende à l'ensemble de la société. Cet élément est important car il souligne d'emblée que le rapport salarial a des ramifications et des implications bien au delà de la « question salariale » à proprement parler : le rapport salarial s'étend à l'extérieur des murs de l'usine.

Spécifiant qu'il doit être saisi en tant qu'idéal-type, le fordisme repose sur trois piliers – trois conditions : un fort potentiel productif, une stabilité du compromis entre le Travail et le Capital et un marché essentiellement national (voir figure 2).

La définition très économique proposée par Boyer et les régulationnistes a l'avantage de situer le rapport salarial fordiste dans le contexte de son émergence et propose une réponse à la question des possibilités socio-économiques de son déploiement (le fordisme comme partie d'un régime d'accumulation). Notre intérêt se concentre toutefois davantage sur la section de son schéma « stabilité du compromis Capital / Travail » car c'est au cœur de cette dimension que se situe notre question de recherche.

FIGURE 2
Le cercle vertueux de la croissance fordienne et ses trois conditions



Source : Rober Boyer (2004), p. 49.

2.2 La société salariale

Castel (1995) s'éloigne du champ de l'économie et traite de la question du rapport salarial en termes davantage sociologiques. Dans sa *Chronique du salariat*¹⁷, il souligne que c'est l'industrialisation qui a donné naissance au salariat, et que c'est la grande entreprise qui est devenue, au fil du temps, le lieu par excellence du rapport salarial moderne. De « condition prolétarienne » marquée par l'incertitude et l'extrême pauvreté systématique¹⁸ au début de l'industrialisation, le rapport salarial est devenu « condition ouvrière » à mesure que prenait forme la conscience de classe. Il a continué sa métamorphose au fil des luttes ouvrières, pour ensuite s'institutionnaliser entre autres grâce à l'adoption de lois du travail. Tout d'abord, Castel synthétise en trois points ce qu'est un rapport salarial, sans égard à la *forme* adoptée, définition inspirée des travaux régulationnistes :

¹⁷ Sous-titre de *Les métamorphoses de la question sociale*, 2005.

¹⁸ « On était salarié lorsqu'on n'était rien et que l'on n'avait rien à échanger hormis la force de ses bras » (Castel, 1995 : 14).

[...] on dira qu'un rapport salarial comporte un mode de rétribution de la force de travail, le salaire – qui commande dans une large mesure le mode de consommation et le mode de vie des ouvriers et de leur famille –, une forme de la discipline du travail qui règle le rythme de la production, et le cadre légal qui structure la relation de travail, c'est-à-dire le contrat de travail et les dispositions qui l'entourent (p. 524).

Castel utilise l'expression « société salariale » pour qualifier le fordisme et ainsi décrire la manière dont le travail est devenu « la matrice de base » de la société à partir de l'institutionnalisation des revendications ouvrières et du New Deal.

Selon Castel (1995), l'avènement du rapport salarial fordiste fut possible grâce à la réunion de cinq conditions – qui apparaissent comme autant d'éléments pour définir cette société salariale : première condition : une ferme séparation entre les travailleurs dits *actifs* et ceux *inactifs*. Castel souligne que « la définition moderne du salariat suppose l'identification précise de ce que les statisticiens appellent la population active » (p. 525). En effet, l'expansion fulgurante de la production nécessitait la création de ces catégories afin de déterminer qui était apte au travail et qui ne l'était pas. Deuxième condition : « la fixation du travailleur à son poste de travail et la rationalisation du procès de travail dans le cadre d'une gestion du temps précise, découpée, réglementée » (p. 532). Aussi connu sous le nom d'« organisation scientifique du travail », le taylorisme dépossède l'ouvrier du pouvoir de négociation que lui procurait le « métier ». Castel souligne que cette « rationalisation », en attaquant le cloisonnement des métiers, a « puissamment contribué à l'homogénéisation de la classe ouvrière ». Troisième condition : l'accès, par l'intermédiaire du salaire, à de nouvelles normes de consommation ouvrière à travers lesquelles *l'ouvrier devient l'utilisateur de la production de masse*. Cette nouvelle « philosophie industrielle », mise de l'avant par Henri Ford lui-même via la politique

du « *five dollars day* », marque l'articulation de la production de masse et de la consommation de masse. Quatrième condition : un filet social et des services publics afin de mettre l'ouvrier « à l'abri du dénuement absolu » lorsqu'il est hors du travail. Enfin, cinquième condition : « l'inscription dans un droit du travail qui reconnaît le travailleur en tant que membre d'un collectif doté d'un statut social au-delà de la dimension purement individuelle du contrat de travail » (p. 543). Castel met de l'avant que cette prise en compte de la dimension collective fait glisser la relation contractuelle du rapport de travail à un *statut de salarié* instituant ainsi des rapports entre des « groupes sociaux » et non plus entre des « individus libres ».

En résumé, le fordisme apparaît comme une expansion radicale de la protection sociale permise grâce à la collectivisation d'un statut lié au travail et qui permet de dissocier durablement les termes « condition de salarié » et « précarité » :

Dans la société salariale qui se met en place après la Seconde Guerre mondiale, presque tous les individus sont couverts par des systèmes de protection dont l'histoire sociale montre qu'ils ont été pour la plupart construits à partir du travail. Une société salariale n'est pas seulement une société dans laquelle la majorité de la population active est salariée. C'est surtout une société dans laquelle l'immense majorité de la population accède à la citoyenneté sociale à partir, d'abord, de la consolidation du statut du travail (Castel, 2003 : 31).

L'articulation entre production et consommation fut rendue possible grâce à l'importante croissance de la productivité qu'ont connue les capitalismes industriels dans l'après-Guerre. Entre 1953 et 1970, la productivité, la consommation et les salaires ont triplé (Castel, 2003). Ainsi, durant cette période où prévalait le rapport salarial fordiste, on pouvait généralement penser que « demain sera meilleur qu'aujourd'hui ». Enfin, en accord avec les régulationnistes, Castel insiste sur le fait

que les retombées du compromis fordiste profitent à l'ensemble de la population, et pas seulement aux salariés. Les protections du travail ont comme corollaire l'expansion du rôle de l'État et s'accompagnent ainsi d'autres protections sociales telles l'assurance maladie, l'aide sociale, la démocratisation de l'éducation, etc. Malgré cette amélioration de la condition ouvrière, la distinction entre les différents groupes sociaux répartis entre le Travail et le Capital demeure importante. En faisant référence à Bourdieu, Castel rappelle que l'on pourrait « se représenter la société salariale à partir de la coexistence d'un certain nombre de blocs à la fois séparés et unis par cette logique de la distinction » (1995 : 592). Bref, que « le salariat n'est pas seulement un mode de rétribution du travail, mais [qu']il est la condition à partir de laquelle les individus sont distribués dans l'espace social » (1995 : 600).

2.3 Rapport salarial et modèle productif

Durand (2009) parle du fordisme comme d'un *modèle productif*, lequel ne peut être saisi qu'à titre de *concept processuel*. Cette manière de définir le fordisme répond à des préoccupations analytiques et a pour objectif de faciliter la compréhension d'un phénomène complexe à l'aide, d'un modèle théorique. Ainsi, le fordisme prendrait forme à divers niveaux : micro-sociologique, méso-sociologique et macro-sociologique et l'idée de « processus » découlerait de l'importance du va-et-vient entre les divers niveaux d'appréhension de la réalité. Cela rend possible une lecture dynamique liant les rapports de travail (selon Durand la *relation salariale* située au niveau micro) au rapport salarial en tant qu'ensemble synthétique (macro).

Le fordisme se définit, selon Durand, à peu près dans les mêmes termes que pour Boyer et les régulationnistes. Au niveau macro-économique, il repose sur une forte augmentation des gains de productivité, qui entraîne de substantielles augmentations de salaire et avec elles, une importante augmentation de la consommation de masse. L'État-providence est présent hors des sphères du travail. Au niveau méso, on

remarque une forte présence syndicale et une conscience ouvrière marquée. Enfin, au niveau micro, ou plus précisément au niveau de l'organisation du travail, les usines sont fortement marquées par la division taylorienne du travail et par une forte présence syndicale.

2.4 Autres éléments de définition

D'autres observateurs du monde du travail ont souligné des aspects de définition du fordisme non négligeables sans toutefois détailler leur analyse. Ainsi, pour Castells (1998), le rapport salarial doit être entendu comme un « contrat social entre employeur et employé » (p. 337). Ce dernier ajoute un élément fondamental pour la compréhension du rapport salarial dans sa forme fordiste : le fait que l'engagement mutuel de l'employeur envers l'employé et vice versa s'inscrit dans une perspective du long terme (stabilité d'emploi, formation, possibilité de carrière).

Touraine (1973) propose lui aussi une définition du rapport salarial dépassant le cadre du travail. Le rapport salarial est, selon lui une dimension du modèle de développement qu'adopte une société donnée. La nouveauté dans sa définition réside dans la mention du fait que ledit modèle résulte de la lutte entre les différents groupes sociaux – élément sous-entendu mais non explicité par les autres auteurs. Le rapport salarial englobe, suivant cette définition, deux dimensions : la première, institutionnelle, renvoie au système politique et au mode d'encadrement juridique qu'il offre au niveau du travail. La deuxième, organisationnelle, fait référence aux modalités de production et aux moyens (c'est-à-dire aux ressources) qui y sont liés.

L'historien Jacques Rouillard (2004) rappelle quant à lui le rôle fondamental de l'État dans le déploiement du fordisme. Il souligne que c'est grâce à une intervention étatique musclée que « le syndicalisme québécois a atteint sa majorité » (p. 91), emboitant le pas au *Wagner Act* américain de 1935. Des mesures telles la Loi sur les

relations ouvrières de 1944 ont eu des répercussions « extrêmement importantes » sur le développement du syndicalisme notamment en faisant passer les relations de travail du domaine privé au domaine public et faisant des syndicats des institutions intégrées aux rouages de l'État.

Enfin, dans un exhaustif travail de recherche portant sur les changements ayant eu cours dans une aluminerie d'Alcan située en sol québécois, Lapointe (1993) parle en ces mots du fordisme :

Au cours de la première période de son histoire d'après-guerre, le rapport salarial à l'usine Arvida représente une illustration typique du fordisme classique. Principalement axé sur la rémunération du travail, il accorde une place importante au syndicalisme, comme institution centrale de régulation des rapports entre les ouvriers et la direction (p. 92).

Sans être en soi un effort de théorisation du rapport salarial, cet exemple tiré d'une importante entreprise québécoise souligne une chose fondamentale pour la présente recherche : le syndicalisme joue un rôle central dans le cadre du compromis fordiste. Cela est particulièrement évident au niveau du procès de travail. La présence syndicale, à cette époque, est gage d'une collectivisation du rapport au travail à travers la logique de la qualification, qui définit pour chaque poste les tâches à faire et le salaire qui y est associé :

À l'usine Arvida, en incluant le centre de coulée, on dénombre dans les années soixante-dix près de 250 tâches d'opération et 51 niveaux de salaire. Chaque tâche est décrite dans les moindres détails et ne regroupe, sauf quelques exceptions dans les salles de cuves notamment, qu'un petit nombre de gestes opératoires appelés à être répétés plusieurs fois dans un même quart de travail. Une tâche spécifique est assignée à un travailleur en particulier et elle représente la

totalité des activités qu'il doit accomplir durant chacun de ses quarts de travail et cela pendant plusieurs années, voire durant toute sa carrière. (...) L'organisation du travail est fortement idéalisée afin de mieux correspondre aux grands traits du taylorisme (p. 16).

Ces éléments de définitions issus de l'expérience vécue dans une usine québécoise reproduisant fidèlement, selon Lapointe, plusieurs aspects du fordisme, exposent bien les dimensions micro sociologiques de ce rapport salarial, soit la forte taylorisation et l'approche dite « des qualifications » qui lui est associée.

Nous avons rassemblé les diverses composantes du rapport salarial fordiste dans le tableau 1. Elles sont regroupées en trois « niveaux analytiques » faisant respectivement référence : à la situation ou l'activité de travail pris au sens des interactions (microsociologique); à l'activité de travail située dans son contexte institutionnel (mésosociologique); à l'influence des contextes économiques, politiques et socio-historiques plus larges (macrosociologique) (Gasparani, 2005).

TABLEAU 1
Composantes idéales-typiques du rapport salarial fordiste

Niveau	Composantes	
Macro-social	<ul style="list-style-type: none"> - Présence de l'État-providence (New Deal) - Cadre juridique opérant à l'intérieur d'un État-nation - Stabilité du rapport Travail / État / Capital 	Conscience de classe
Mésosocial	<ul style="list-style-type: none"> - Production de masse / consommation de masse - Division du travail (taylorisme) - Forte présence syndicale 	Rapports de travail inscrits dans le long terme
Micro-social	<ul style="list-style-type: none"> - Rapports de travail fortement hiérarchisés - Modèle des qualifications 	

À ces diverses composantes s'ajoutent des éléments qui sont à la fois des facteurs favorisant le développement du fordisme et le produit de ce dernier : une relative homogénéité de la classe ouvrière, la présence d'une identité de classe et, enfin, des rapports de travail qui s'inscrivent dans le long terme.

Cette manière d'organiser les composantes en différents niveaux d'analyse permet d'étendre la définition de rapport salarial au niveau macrosociologique et ainsi d'inclure des composantes essentielles telles l'intervention de l'État et le cadre juridique national.

Conclusion

De ce tour d'horizon de différentes définitions du rapport salarial nous avons retenu les éléments analytiques suivants : premièrement, définir ainsi le fordisme implique *a priori* de parler du travail dans sa définition socio-anthropologique, c'est-à-dire en

tant que « support privilégié d'inscription dans la structure sociale » (Castel, 1995 : 17) et ainsi de définir le rapport salarial de manière élargie afin de saisir son impact à l'échelle de la société. Dans cette perspective, en tant que *rapport social* et vecteur d'intégration dans la société, il concerne « tout le monde », non pas uniquement les salariés. C'est pour cette raison, par exemple, que la présence de l'État-providence fait nécessairement partie intégrante de notre catégorisation du fordisme. Ce dernier doit, en ce sens, être compris comme un *modèle de développement* qui a été adopté par un certain nombre d'États-nations en Europe et en Amérique du Nord notamment à partir du moment où se sont institutionnalisées les revendications ouvrières.

Deuxièmement, le rapport salarial fordiste repose sur la construction d'un *équilibre* autour du tryptique Travail / État / Capital. Le principe derrière le « compromis », réside en l'idée de la « rémunération », sous plusieurs formes, des inconvénients liés au travail : en échange du temps de travail offert par le salarié et de l'acceptation des « cadences infernales » imposées par la taylorisation, ce dernier reçoit, en plus d'un généreux salaire direct (élément lié à la norme de consommation alors en vigueur), un salaire indirect (assurances, congés, etc.) ainsi qu'une stabilité d'emploi (le contrat à durée indéterminée – CDI – est généralisé).

Bref, le fordisme suppose un rapport salarial *collectif* et cela, à plusieurs niveaux : d'une part, au niveau politico-juridique puisque la représentation collective des travailleurs fait partie intégrante du compromis (le Code du travail octroyant un réel pouvoir aux syndicats). D'autre part, au niveau du procès de travail et de la description des tâches, le salaire versé est « collectif » en ce sens qu'il est déterminé en fonction des qualifications du poste occupé et des tâches assignées à ce dernier (savoir-faire), et non en fonction de ce que sont aujourd'hui nommées les « compétences » (savoir-être). Autrement dit, à chaque poste de travail équivaut une échelle salariale. En associant le salaire à un poste donné, on ne peut négocier le salaire en fonction de la « compétence » de chacun, élément peu banal puisque, faut-il

le rappeler, la standardisation des salaires fit partie des premiers combats des syndicats (Gagnon, 2003). Cette organisation du travail élimine la possibilité, pour les travailleurs, de se « vendre à rabais » et, pour les employeurs, celle de « diviser pour régner » (à tout le moins pour ce qui concerne les salaires). Enfin, au niveau identitaire, le monde ouvrier jouissant d'une relative homogénéité, la présence d'une conscience de classe offre les conditions pour que se déploie l'action collective. Bref, comme le synthétise Castel (2009) :

Il s'était opéré une sorte de synergie entre l'organisation collective du travail, l'existence de partenaires sociaux agissant comme des acteurs collectifs et une présence forte de l'État social donnant un caractère légal et obligatoire aux équilibres négociés entre les intérêts du Capital et ceux du Travail (p. 22).

Les mécanismes de régulation mis en place dans le cadre du fordisme occupent aussi une place centrale au sein du « compromis ». C'est en voyant certaines de leurs revendications enchâssées dans la loi que les salariés ont pu se doter de leviers d'action et ainsi d'exercer réellement un poids dans la balance.

[...] le phénomène de la négociation collective a imposé une rupture avec la manière traditionnelle, individualiste et abstraite, d'envisager le droit qui est celle du droit civil. Le droit du travail trouve pour sa part son point d'ancrage dans la reconnaissance d'un rapport de subordination, d'une inégalité des parties au contrat de travail que le droit civil s'est longtemps refusé à prendre en considération (Coutu *et al*, 2009 : 3).

Ainsi, le fordisme, bien que perpétuant d'importantes inégalités entre les ouvriers et leurs patrons a permis, pour la première fois depuis les débuts de l'industrialisation, d'équilibrer le rapport de force entre le Travail et le Capital. Globalement, ces

transformations majeures du Travail s'inscrivent (et doivent être analysées) dans le contexte des profondes tensions sociales concomitantes au développement de l'État-providence. Spécifiquement, elles prennent la forme d'une mise en commun des forces du travail à travers la reconnaissance syndicale et la négociation collective. Cela dit, le nombre important de conflits majeurs ayant éclaté durant ces années est – entre autres – dû au fait que les travailleurs étaient mieux organisés et outillés pour revendiquer.

CHAPITRE III

LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

Au cours des trente dernières années, une série de transformations a remodelé l'ensemble de l'univers du travail remettant ainsi en question plusieurs dimensions du modèle fordiste. Ces transformations, leurs causes et leurs effets sont aussi majeurs que variés : financiarisation de l'économie, externalisation transnationale des activités industrielles, prolifération des technologies de l'information et des communications (TIC) et émergence de nouvelles stratégies de gestion, ne sont là que quelques exemples. De l'organisation du travail aux rapports entre employeurs et employés en passant par le statut d'emploi et l'action syndicale, les mutations sont telles qu'on les a qualifiées de « changement de régime du capitalisme » (Castel, 2009 : 13), ou encore, d'« événement historique au moins aussi important que la révolution industrielle du XVIII^e siècle » (Castells, 1998 : 55). À l'issue de ces changements, les hypothèses se multiplient pour tenter de cerner un phénomène en constante évolution : on parle de la perte de la centralité du travail (Touraine *et al*, 1984; Rifkin, 1996), de la déconstruction du monde du travail (Boltanski et Chiapello, 1999), de nouvelles contraintes « invisibles » du travail (Durand, 2004). Chose certaine, un constat fait globalement consensus, celui posant l'importance des transformations sociales, économiques et politiques qui se sont opérées à tous les niveaux de la sphère productive. Nous proposons ici un tour d'horizon des principales transformations.

3.1 Les transformations du travail : perspectives européennes

3.1.1 La société en réseaux

Manuel Castells (2001) étudie les transformations du travail à travers l'évolution récente du système capitaliste autour d'un nouveau mode de développement dont l'avènement marque une « rupture historique » : l'informationnalisme. En comparaison au mode de développement industriel caractéristique de l'après-Guerre, dans lequel la productivité repose sur la capacité à trouver de nouvelles sources d'énergies et à maximiser leur utilisation dans l'industrie, le mode de production informationnel engendre la productivité grâce à « la technologie de la production du savoir, du traitement de l'information et de la communication » (p. 40).

Cette nouvelle figure du capitalisme « post industriel » vient sonner le glas du « contrat social entre capital et travail qui assurait la stabilité du modèle de croissance précédent » (p. 42), modèle qui a commencé son expansion tout d'abord aux États-Unis (dans la Silicone Valley), puis dans l'ensemble des pays occidentaux au cours des années 1970. Castells utilise les termes *informationnelle*, *globale* et *en réseau* pour qualifier cette nouvelle économie. Informationnelle parce que la productivité dépend essentiellement de la capacité à générer, traiter et appliquer de manière efficace l'information. Globale car l'ensemble des activités de production s'organise désormais à l'échelle de la planète sur fond de dérèglementation des marchés financiers. En réseau car l'ensemble de ce système s'exprime dans un réseau global d'affaires, de la gestion des stocks à la gestion du personnel. Le sociologue résume ainsi les changements survenus :

En résumé, une série de réformes, tant au niveau des institutions que dans la gestion des entreprises, vise à atteindre quatre objectifs : approfondir la logique capitaliste de maximisation du profit dans les relations capital-travail;

accroître la productivité du travail et du capital; globaliser la production, le commerce et les marchés, en profitant partout des conditions les plus avantageuses; et s'assurer que l'État favorisera les gains de productivité et de compétitivité des économies nationales souvent au détriment de la protection sociale et des réglementations garantissant l'intérêt public (p. 42).

La financiarisation de l'économie est l'un des résultats des transformations qui ont mené du capitalisme industriel au capitalisme informationnel. Comme le souligne Castells, la capitalisation boursière a grimpé en flèche au cours des années 1990 grâce notamment au développement de la « technologie de la transaction » liée à Internet avec comme conséquence de placer les marchés financiers au cœur de ce que constituent désormais le « réseau stratégique » dominant de la nouvelle économie (p. 197). L'augmentation du flux des capitaux, des transactions boursières et de la spéculation est entre autres liée à l'expansion fulgurante, en nombre et en grandeur, des firmes multinationales. Ces dernières, entrées dans une valse de fusion et d'acquisition, fonctionnent comme autant de réseaux internes semi-autonomes et multiplient les délocalisations et la sous-traitance. Les mots d'ordre régissant cette nouvelle architecture gestionnaire sont *souplesse* et *flexibilité*.

Au niveau de l'entreprise, l'essor de l'économie informationnelle entraîne celui d'une *nouvelle logique organisationnelle* caractérisée par une transition de la production de masse (le fordisme) vers la flexibilité de la production (que Castells nomme parfois « post-fordisme ») (p. 211). Une expression éloquente et révélatrice résume ce propos : « à la verticalité des hiérarchies succède l'horizontalité de la communication¹⁹ ». Ce modèle organisationnel, connu et appliqué par les Japonais depuis les années 1950 (le « toyotisme »), reflète l'application du principe de souplesse à l'intérieur des ateliers et dans la gestion du travail. Castells synthétise

¹⁹ Voir l'endos du livre : Castells, Manuel (2001), *La société en réseau. Tome 1 : L'ère de l'information*, Paris, Fayard.

quelques unes des principales caractéristiques de la gestion toyotiste : premièrement le système du « juste-à-temps », aussi appelé *flux tendu* qui, en opposition à la production de masse, oblige à une réduction des stocks et à une production sur mesure, basée sur les demandes du marché. À titre d'exemple, l'époque des entrepôts remplis d'un même modèle de voiture est révolue ; on favorise plutôt la fabrication des modèles au fur et à mesure de la demande, obligeant ainsi à une très grande souplesse au niveau de la chaîne de montage. Deuxièmement le « contrôle total de qualité », à tous les niveaux de la production, qui oblige les travailleurs à une vigilance accrue, permanente et à une plus grande responsabilisation. Troisièmement l'implication de la subjectivité des travailleurs, l'instauration du travail d'équipe et d'une plus grande autonomie au niveau de l'atelier (la gestion « horizontale » plutôt que la hiérarchie « verticale »). Quatrièmement, la récompense des bons résultats des équipes (salaires variables selon les résultats). Comme le souligne Castells, « ce qui distingue spécifiquement le toyotisme du fordisme ce ne sont pas tant les relations entre les entreprises que celles instaurées entre la direction et les travailleurs » (p. 216).

Toutefois, les transformations opérées avec le développement de l'économie informationnelle et des nouveaux modes d'organisation qui lui sont associés ne sont pas sans conséquences. En effet, si cet « assouplissement » de la structure fonctionnelle des entreprises ne crée ni ne détruit en soi l'emploi :

(...) la technologie transforme profondément la nature du travail et l'aménagement de la production. La restructuration des entreprises et des organisations qu'autorise la technologie de l'information et que stimule la concurrence globale introduit une transformation fondamentale de l'emploi : *l'individualisation des tâches dans le processus du travail*. Nous assistons ainsi au renversement de la tendance historique à la généralisation du salariat et à la socialisation de la production qui était le trait dominant de l'ère industrielle. La nouvelle organisation sociale et économique est fondée sur les

technologies de l'information vise à décentraliser la gestion, à individualiser le travail et à personnaliser les marchés : ce faisant, elle segmente le travail et fragmente les sociétés (p. 337).

Castells conclut que les transformations contemporaines du travail menant à l'économie informationnelle et en réseau ont eu comme conséquence de « désagréger » la réalité physique du travail, de « fractionner » son organisation et ainsi de « fragmenter sa capacité collective ».

3.1.2 Fragmentation et flexibilité

Pour Boltanski et Chiapello (1999), si l'âge d'or du travail²⁰ a engendré de grandes avancées pour les travailleurs, les transformations opérées à partir de la fin des années 1970 « ont permis de réorienter le partage salaire/profit de la valeur ajoutée en faveur des détenteurs de capitaux et de ramener l'ordre dans la production » (p. 291). Les auteurs brossent un sombre portrait de l'état du monde du travail.

Boltanski et Chiapello sont en accord avec Castells lorsque ce dernier affirme que l'axe principal sur lequel repose les transformations du travail est la *flexibilité* (p. 292). Les auteurs affirment que cette stratégie, mise en place par les entreprises à partir des années quatre-vingt, se décompose en une flexibilité *interne* et une flexibilité *externe*. Par ailleurs, au niveau interne, nous avons assisté à une grande réorganisation du travail basée sur la polyvalence, l'auto-contrôle, le développement de l'autonomie, etc. Ainsi se sont développés des pratiques telles les « cercles de qualité », les normes de qualité de type ISO. Au niveau externe, le tissu productif s'est fragmenté au profit d'une organisation du travail en réseaux, employant une

²⁰ Période faisant référence aux Trente Glorieuses, c'est-à-dire de la fin de la Deuxième Guerre mondiale au milieu des années 1970.

main-d'œuvre malléable et utilisant abondamment la sous-traitance et l'externalisation.

Boltanski et Chiapello notent que le principal effet de ces transformations fut de précariser l'emploi. Cette précarisation est liée soit à la nature de l'emploi (par intérim, contrat à durée déterminée, temps partiel ou variable), soit à « sa position dans des entreprises sous-traitantes qui sont en première ligne pour subir les variations de conjoncture et d'ailleurs fortement utilisatrices de travail précaire pour cette même raison » (p. 301). Cette précarisation fut en grande partie le résultat d'un processus d'externalisation qui a touché les grandes entreprises et qui est venu morceler l'emploi. Les auteurs citent le cas d'une entreprise française dont les 500 employés relèvent, en 1975, de dix employeurs différents :

(...) le personnel de bureau dépend directement d'un regroupement d'intérêt économique ; le personnel d'entretien, d'une société de services ; les salariés sur la chaîne de production, de la société elle-même ; le personnel de la cantine, d'une société spécialisée dans la restauration ; les gardiens, d'une société de [sécurité] ; le nettoyage est assuré par une société spécialisée ; trente-cinq personnes relèvent de deux sociétés par intérim ; six cadres sont salariés d'un groupe important avec lequel l'entreprise a passé des accords financiers... (pp. 308-309)

Fait notoire, dix ans auparavant, ces travailleurs (hormis les cadres) étaient salariés d'un employeur unique. Ainsi, un vaste mouvement de changements dans la gestion des entreprises a eu comme effet de « diversifier à l'extrême la condition salariale » et donc de fragmenter un rapport salarial qui était jadis collectif, c'est-à-dire, pour reprendre l'exemple de l'entreprise française ci-haut rapporté, que les travailleurs pouvaient légalement s'unir face à leur employeur unique. En soulignant que, bien que ces transformations aient émergé au terme d'une accumulation de

« micromodifications » auxquelles la « bonne volonté » a largement contribué, Boltanski et Chiapello concluent que ces dernières ont tout de même eu comme résultat de « fragmenter le salariat » (p. 315). L'une des manifestations de ce phénomène réside dans le mouvement vers l'individualisation des situations de travail et tout spécialement des rémunérations, qui a permis aux employeurs « d'avoir une prise sur chaque salarié pris individuellement et d'obtenir de ce fait une mise sous tension beaucoup plus efficace » (p. 337).

Cette fragmentation ne s'est pas uniquement opérée au niveau des salaires, mais aussi dans les définitions de tâches, ouvrant ainsi une brèche dans les structures collectives que sont les conventions collectives. Les auteurs rappellent à ce titre que la mouvance de « déconstruction du monde du travail » a agi activement sur les *classifications* utilisées dans lesdites conventions dans un but de flexibilisation. Les classifications des tâches ont été l'objet, dès la fin des années 1970, de vives critiques de la part du patronat, qui s'est efforcé de contourner cette manière d'organiser le travail et les salaires parce qu'elle représentait « l'un des principaux obstacles à la flexibilité » (p. 386).

3.1.3 L'implication contrainte

Durand (2004) expose la question des transformations du travail sous l'angle du mode de production dont la transformation est un facteur permettant d'expliquer le recul de la propension au conflit. Le fordisme et la traditionnelle chaîne de montage qui le caractérisait a progressivement laissé sa place au toyotisme (modèle directement importé du Japon) et à une nouvelle « combinatoire productive » qui repose sur trois principes fondamentaux : le flux tendu, le *team work* et le modèle de la compétence.

Pour Durand, le flux tendu est un ensemble cohérent d'outils socio-productifs permettant d'atteindre de nouveaux objectifs de rentabilité et créant de nouvelles contraintes pour les travailleurs. L'essence du flux tendu (ou juste-à-temps) se comprend en comparaison à la production de masse de type fordiste. Si, pour ce dernier, le mot d'ordre était la *quantité* – tout était de toute manière vendu – la règle d'or du flux tendu est d'abord et avant tout la *qualité*. Les outils mis de l'avant par le flux tendu concernent tous les niveaux du procès de travail et chacun influence à sa manière le rapport au travail : d'une part, la maintenance préventive augmente le stress des travailleurs, qui voient leur responsabilité individuelle augmenter; d'autre part, la démarche de qualité totale implique individuellement les travailleurs dans un processus permanent de surveillance de leur poste (notamment à travers le principe du « j'écris ce que je fais »). Comme il n'y a plus d'encours²¹, le non-arrêt de la chaîne devient la responsabilité de chaque travailleur. De plus, le flux tendu impose un *pilotage par l'aval*, comparativement au modèle de la production de masse qui fonctionnait plutôt selon le principe du *pilotage par l'amont* (voir figures 3 et 4). Piloter par l'amont signifie produire en très grande quantité pour ainsi remplir des entrepôts, ce qui a comme conséquence une gestion basée sur l'offre (l'offre « pousse » sur le marché). Piloter par l'aval signifie, au contraire, que la planification est étroitement liée à la demande (la demande « tire » la production) et que l'on vise une quantité zéro de surplus, nécessitant ainsi une très grande flexibilité. Cette nouvelle logique derrière la configuration de la chaîne de montage amène Legault et Bellerare (2008) à modifier le tryptique Travail / État / Capital à la base du système des relations industrielles (SRI) pour y ajouter un quatrième acteur : le Client.

²¹ Les encours, éléments typiques du modèle fordiste, sont ces stocks tampons entre les divers postes de travail qui permettent de continuer le travail même si l'un des postes doit s'arrêter, par exemple pour régler un problème technique.

FIGURE 3
Organisation du travail selon le modèle fordiste de production de masse

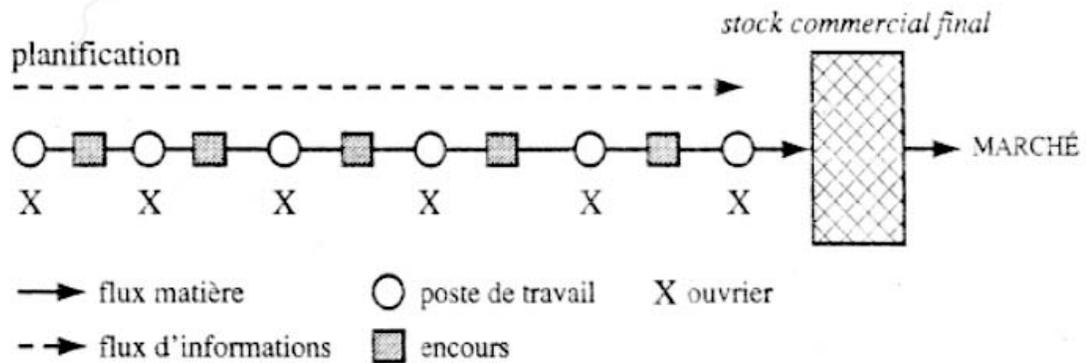
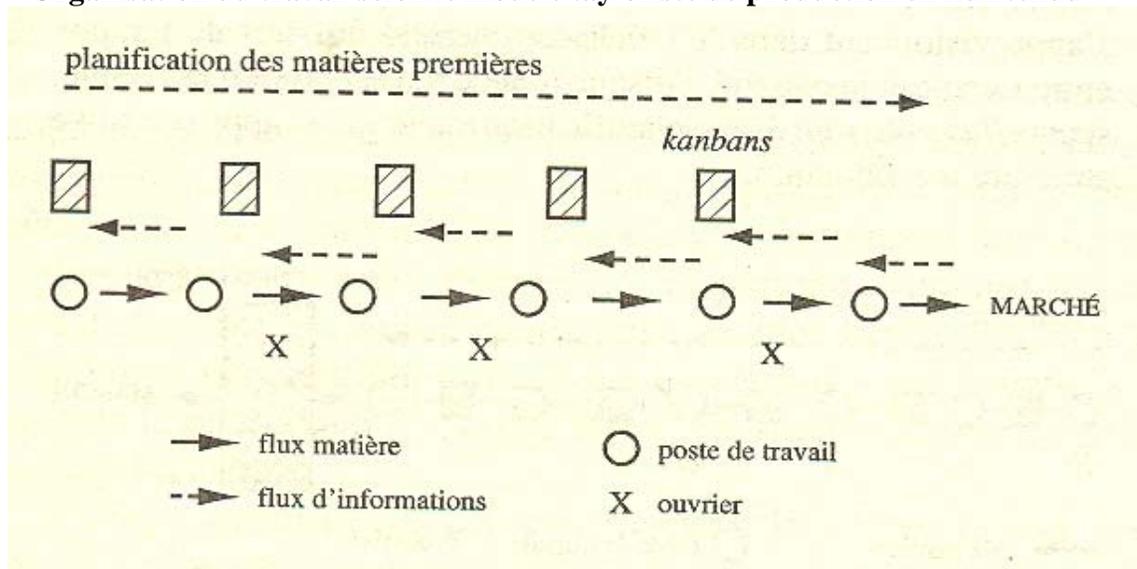


FIGURE 4
Organisation du travail selon le modèle tayloriste de production en flux tendu



Source figures 3 et 4 : Jean-Pierre Durand (2004), pp. 55-56.

Le *team work* institue quant à lui un nouveau partage de la responsabilité. Le maintien du flux devient une affaire *collective*. Toutefois, à cette collectivisation de la responsabilité pour les travailleurs correspond d'une part, une augmentation du stress pour chacun d'eux (voir tableau 2) et d'autre part, une mise en concurrence des

« collectifs » ainsi formés. Les travailleurs doivent être de plus en plus polyvalents afin de pouvoir « intervenir à n'importe quel endroit du segment dont le groupe a la responsabilité » (p. 87). Cela, sans compter que cette forme « d'auto-organisation » par équipe – et l'obligation de résultats qui lui est associée – accroît de manière considérable la pression par les pairs. Durand suggère qu'il y a ici un lien entre ce stress et « la prégnance actuelle des discours sur la souffrance et sur le harcèlement au travail » (p. 89) Enfin, la gestion basée sur le travail d'équipe a créé la figure du *team leader*, venant remplacer les éléments de l'ancienne structure hiérarchique telle celle du contremaître pour une davantage polyvalente. Appartenant à l'équipe et étant régi par les mêmes impératifs de performance, le chef d'équipe, à travers la *communication* plutôt que le *commandement*, doit motiver ses troupes tout en s'occupant d'une grande partie de la gestion de segment de production. Il se retrouve ainsi avec une tâche astronomique pour un salaire 4% à 6% plus élevé que celui de ses collègues et en tension constante entre ces derniers et la direction. Les travailleurs ayant ainsi moins de contact direct avec la direction, cela évite plusieurs conflits internes.

Enfin, le modèle de la compétence demande de nouvelles compétences aux travailleurs, qui doivent désormais faire valoir leur « savoir-être » tout autant que leur « savoir-faire ». On demande aux travailleurs de « s'investir », de cultiver une « bonne attitude », de « s'impliquer » dans ce qu'ils font. Une évaluation (voir Tableau 3) de ce savoir-être se fait plusieurs fois par année et les résultats de cette dernière ont un impact direct sur la rémunération ou l'avancement du travailleur. À la question *que cherche-t-on à évaluer et pourquoi ?*, Durand répond sans détours que cela « possède une fonction de 'dressage social' et exclut les déviants » (p. 103). Ainsi les comportements et les attitudes se retrouvent-ils désormais au cœur du rapport salarial.

TABLEAU 2
Le développement du travail sous contrainte du temps (flux tendu)

	<i>En pourcentage</i>	
	1991	1998
Proportion de salariés qui déclarent :		
Devoir fréquemment abandonner une tâche en cours pour une autre non prévue :	48	55,7
– et que cela perturbe leur travail	nd	48,2
– et que c'est un aspect positif de leur travail	nd	14,6
Ne pas quitter leur travail des yeux	26,3	31,9
Qu'une erreur dans leur travail pourrait entraîner :		
– des conséquences pour la qualité	60,2	65,2
– des coûts financiers pour l'entreprise	43,8	50,2
– des sanctions à leur égard	46,0	59,8
– des conséquences graves pour la sécurité	30,7	37,8
Vivre des situations de tension dans leur rapport avec le public	34,4	47,7

Source : *Enquêtes conditions de travail 1991 et 1998*, DARES, ministère des Affaires sociales, du Travail et de la solidarité (France), in Durand (2004), p. 80.

TABLEAU 3
Exemple d'évaluation des compétences

TABLEAU D'ÉVALUATION (A)
Pour ouvriers et employés

CONFIDENTIEL

Fait le.....

Nom	Dépt. Section	Grade	1 ^{re} évaluation	2 ^e évaluation

Items	Critères	Notes	Coefficient en %		Points 2 ^e semestre	Points 1 ^{er} semestre
			pour les grades 1 et 2	pour les grades 3 et +		
Attitudes vis-à-vis du travail	Résultats quantitatifs	2 ^e semestre 100 80 60 40 15 1 ^{er} semestre 100 80 60 40 15	15	20		
	Résultats qualitatifs	2 ^e semestre 100 80 60 40 15 1 ^{er} semestre 100 80 60 40 15	15	20		
	Objectifs fixés par l'intéressé	2 ^e semestre 100 80 60 40 15 1 ^{er} semestre 100 80 60 40 15	10	20		
	Créativité Inventivité	2 ^e semestre 100 80 60 40 15 1 ^{er} semestre 100 80 60 40 15	10	10		

Items	Critères	Notes	Coefficient en %		Points 2 ^e semestre	Points 1 ^{er} semestre			
			pour les grades 1 et 2	pour les grades 3 et +					
Attitude vis-à-vis de l'entreprise	Coopération	2 ^e semestre 100 80 60 40 15 1 ^{er} semestre 100 80 60 40 15	10	5					
	Esprit d'initiative	2 ^e semestre 100 80 60 40 15 1 ^{er} semestre 100 80 60 40 15	10	10					
	Responsabilité	2 ^e semestre 100 80 60 40 15 1 ^{er} semestre 100 80 60 40 15	10	10					
	Absentéisme	2 ^e semestre 100 80 60 40 15 1 ^{er} semestre 100 80 60 40 15	20	5					
Total des points obtenus		100-90	89-75	74-55	54-30	29-20	Total des points		
Évaluation		S	A	B	C	D	1 ^{re} évaluation		
							ajustement		
							ajustement		

Traduction M. Hanada.
Recueilli par l'auteur chez un grand constructeur japonais de motos.

Source : Durand (2004), pp. 104-105.

Ces nouvelles conditions imposées ont redéfini le rapport des travailleurs à leur travail, devenu de plus en plus paradoxal. Durand (2004) utilise le concept d'*implication contrainte* pour rendre compte de ce paradoxe :

Les salariés s'engagent souvent à fond dans leur travail parce qu'ils ne peuvent faire autrement s'ils veulent conserver leur emploi : le maintien de la tension du flux, renforcé par l'individualisation des salaires fondée sur les comportements des travailleurs les contraint à s'impliquer. En même temps, cette implication est payée de quelques satisfactions obtenues dans l'activité du travail : relatif élargissement de l'autonomie de chacun, créativité encouragée quoique encadrée [...] (p. 17)

Bref, les conditions sont réunies au niveau même du procès de travail pour que les travailleurs, plus « libres » et plus contrôlés à la fois, n'entrent pas en conflit. Cela, sans compter que la nouvelle combinatoire productive et le nouveau rapport salarial qu'elle institue, fragilise l'action syndicale en supprimant peu à peu les principales raisons d'être du syndicalisme (Durand, 2004 : 306).

3.1.4 La remontée de l'insécurité

Castel (1995) dépeint aussi l'importance des enjeux soulevés par la transformation du rapport salarial lorsqu'il souligne que, si le développement du compromis fordiste a marqué la fin de la précarité associée jadis au statut de salarié, « il faudra [aujourd'hui] s'étonner de l'étrange retournement à partir duquel, après s'être bien tiré d'affaire [sous le fordisme], le salariat risque à nouveau de redevenir une situation dangereuse » (p. 23). Ainsi le sociologue écrit-il que les transformations du travail et de la société obligent désormais à reformuler la question sociale « à partir de l'effritement de la condition salariale ». Et d'ajouter : « Sans mystifier le point

d'équilibre auquel était parvenue la société salariale il y a une vingtaine d'années²², on constate un glissement des principaux paramètres qui assuraient cet équilibre fragile » (p. 622).

Castel s'inquiète tout particulièrement du recul de l'État social, cet État qui, lorsqu'il est porté par un idéal social-démocrate, « se pose comme le principe de gouvernement de la société, la force motrice qui doit prendre en charge l'amélioration progressive de la condition de tous » (p. 625). Il soulève entre autres une contradiction fondamentale inhérente à l'État social tel qu'il s'est développé au cours des Trente Glorieuses.²³ Malgré le vaste mouvement de déploiement des protections sociales et collectives qui était mis en branle, l'État-providence a eu « des effets individualisants redoutables ». Castel cite Gauchet pour expliciter ses propos :

L'État-providence classique, en même temps qu'il procède du compromis de classe, produit des effets d'individualisme formidables. Quand on procure aux individus ce parachute extraordinaire qu'est l'assurance d'assistance, on les autorise, dans toutes les situations de l'existence, à s'affranchir de toutes les communautés, de toutes les appartenances possibles, à commencer par les solidarités élémentaires de voisinage ; s'il y a la Sécurité sociale, je n'ai pas besoin de mon voisin de palier pour m'aider. L'État providence est un puissant facteur d'individualisme. (Gauchet, 1991 cité dans Castel, 1995 : 637)

Les transformations sociales et du travail qui viennent remettre en question le compromis social fordiste et ses catégories d'appartenance et de protection collective

²² L'ouvrage de Castel *Les métamorphoses de la question sociale* date de 1995.

²³ À propos de l'utilisation de cette expression, Castel (1995) souligne « (...) qu'il faudrait se débarrasser d'une célébration encombrante des 'Trente Glorieuses'. Non seulement parce qu'elle enjolive une période qui, de guerres coloniales en injustices multiples, a comporté nombre d'épisodes fort peu glorieux. Mais surtout, parce que mystifiant la croissance, elle invite à faire l'impasse sur au moins trois caractéristiques du mouvement qui emportait alors la société salariale : son inachèvement, l'ambiguïté de certains de ses effets et le caractère contradictoire de certains autres (p. 629).

s'inscrivent donc dans un contexte social lui-même déjà fortement individualisé. Avec l'effritement des « systèmes d'organisation collective », nous assistons donc à un processus d'individualisation ayant des conséquences d'autant plus dramatiques que de plus en plus, les travailleurs se retrouvent seuls pour affronter les aléas liés à leur vie professionnelle. La tendance est à la *mobilité des trajectoires professionnelles* et à la promotion du *modèle biographique* qui en découle, modèle selon lequel les travailleurs n'ont d'autres choix que devenir des « entrepreneurs d'eux-mêmes ». Ils doivent eux-mêmes « se prendre en charge » avec les ressources dont ils disposent. Or, en rappelant les fondements de la sécurité sociale au sein de la société salariale, Castel (2003) expose en quoi cela remet l'insécurité au premier plan de la question sociale :

Pour ceux qui ne disposent pas d'autres « capitaux » – non seulement économiques, mais aussi culturels et sociaux –, *les protections sont collectives ou elles ne sont pas*. Ce sont d'abord, dans les espaces de travail, ces solidarités qui naissent d'une commune condition et d'une subordination partagée. Ces liens ont constitué le socle à partir duquel les travailleurs les plus démunis ont pu s'organiser, résister et s'affranchir dans une certaine mesure des formes les plus directes de l'exploitation : parce qu'ils constituaient des collectifs solidaires. Mais ce sont aussi les conventions collectives, les droits sociaux du travail et de la protection garantis par la loi qui ont assuré leur protection dans le présent et leur ont permis de maîtriser l'incertitude de l'avenir. On conçoit dès lors que le décrochage de ces systèmes collectifs puisse les plonger à nouveau dans l'insécurité sociale (p. 46-47).

Bref, pour Castel, le retour de l'individualisme dans les rapports de travail n'a d'autre choix que de mener à un retour à l'insécurité sociale.

3.2 Les transformations du travail : perspectives québécoises

Les transformations du travail ci haut mentionnées concernent l'ensemble des pays industrialisés ayant adopté un mode de développement de type fordiste au cours de l'après-Guerre. Elles ont conséquemment eu un impact majeur sur le modèle québécois. Giles et *al* (2004) soulignent à ce propos :

(...) quand il est possible de concevoir un produit à Montréal, d'assurer son financement sur les marchés de New York et de Londres, de perfectionner les processus technologiques de fabrication et de validation des seuils de qualité sur différents sites au Canada, puis d'assurer la fabrication de ce produit par des équipes autonomes au Mexique et en Hongie et selon des méthodes plus traditionnelles dans le sud de la Chine, ne faut-il pas conclure que nous sommes entrés dans un nouvel univers productif ? (p. 1)

La prochaine section présentera les apports de certains auteurs sur la situation du travail au Québec en tenant compte du fait que la majorité des transformations présentées dans la section précédente se retrouvaient, à divers niveaux²⁴, dans les entreprises de la province.

3.2.1 Le travail atypique

Le Rapport Bernier²⁵ (2003) a été rédigé suite à la demande du ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail du Québec, M. Jean Rochon, de documenter les besoins de protection sociale d'une catégorie de nouveaux travailleurs regroupés sous le vocable de « travailleurs atypiques ». Le Rapport brosse un portrait inquiétant de la situation des travailleurs évoluant hors du

²⁴ Giles et *al* (2004) révèlent que, selon la recherche concernant la diffusion des nouveaux modèles de travail actuellement menée aux États-Unis, ces derniers sont plus fréquents dans les grandes entreprises et les secteurs exposés à la concurrence internationale (p. 47).

²⁵ Jean Bernier, Guylaine Vallée, Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Synthèse du rapport final, Québec, 2003.

modèle salarial dit « classique », c'est-à-dire celui issu de la révolution industrielle et consacré plus tard par les lois du travail, soit une relation de travail subordonnée, de durée indéterminée, pour le compte d'un même employeur et dans son entreprise.

Les faits saillants du rapport soulignent, tout d'abord, que la relation salariale s'est profondément modifiée pour une part toujours grandissante des travailleurs : la proportion des emplois atypiques dans l'emploi total au Québec est passée de 16,7 % en 1976 à 29,3 % en 1995. Elle oscillait, entre 1997 et 2001 entre 37,1 % et 36,4 %. Les conséquences sur les travailleurs sont nombreuses et gravitent autour d'un élément central : puisque les lois du travail ont, à l'origine, été conçues pour apporter un minimum de protection sociale aux salariés (dits traditionnels) et qu'elles n'ont pas été adaptées depuis (p. 7), les travailleurs atypiques ne sont pas considérés par ces lois, ce qui entraîne une précarité dans les conditions de travail et de vie (p. 8). Il y a, de ce fait, une disparité de traitement entre travailleurs « traditionnels » et travailleurs atypiques (p. 8).

Sur le plan juridique, Bernier souligne que c'est le statut de salarié qui donne accès aux divers régimes de protection. Or ce statut apparaît aujourd'hui difficilement accessible car de plus en plus de travailleurs se retrouvent dans une « zone grise » qui ne répond pas aux critères du « salarié » : ils sont ni tout à fait « salariés », ni tout à fait « indépendants », ni tout à fait « entrepreneurs ». Ce problème d'appellation entraîne des conséquences sur les travailleurs car « une personne qualifiée de « salarié » en vertu d'un régime donné pourrait ne pas l'être en vertu d'une autre loi du travail » (p. 9). Ce qui conduit Bernier à deux constatations globales : premièrement, les lois québécoises ne limitent en rien le droit des entreprises d'avoir recours à une main d'œuvre dite atypique. Le droit du travail est en ce sens très peu contraignant et laisse une large place à la flexibilité ; deuxièmement, bien qu'il existe certaines dispositions, on observe qu'il subsiste de nombreux écarts entre les niveaux

de protection dont bénéficient les travailleurs en situation non traditionnelle et les salariés classiques (p. 10).

Bernier juge nécessaire de comparer la situation québécoise à d'autres vécues ailleurs en Amérique du Nord considérant, d'une part, « les rapports de proximité » entretenus avec ces autres provinces canadiennes de même qu'avec les États-Unis et, d'autre part, parce que ces autres systèmes législatifs (tout particulièrement les États-Unis) ont historiquement été, et encore aujourd'hui, « à l'avant-garde ou représentatives de l'évolution du droit du travail au Canada ». De manière générale, Bernier remarque que la plupart de ces législations définissent le « salarié » (*employee*) plus largement que les lois québécoises en incluant souvent, nommément ou implicitement, l'entrepreneur indépendant. Bien que, malgré les définitions souvent plus larges, la tendance générale veut qu'il n'existe que peu de mesures concrètes visant à garantir l'égalité des droits entre les différents statuts d'emploi, aussi bien au plan des rapports individuels que collectifs.

Un autre fait marquant du Rapport est l'identification des solutions concrètes proposées par les divers groupes consultés afin de répondre au besoin de protection sociale des travailleurs atypiques. Parmi ces solutions se trouvent, premièrement, l'élimination, d'une loi à l'autre, des incohérences dans la notion de travailleur ou de salarié et, deuxièmement, l'accès, pour les travailleurs atypiques, aux avantages sociaux en vigueur dans les entreprises ou, à défaut, au versement d'une indemnité compensatrice. Élément intéressant à souligner, la majorité des entreprises évitent d'aborder directement la question des situations de travail non traditionnelles « un peu comme si l'existence du travail atypique ne soulevait pas de difficultés » (p. 15).

Le Rapport Bernier émet 53 recommandations au gouvernement concernant la gestion du travail atypique au Québec. Ces recommandations gravitent autour de trois principes directeurs : 1- la qualification de la relation d'emploi est d'ordre

public et ne relève donc pas de la volonté des parties ; 2- les régimes de protection sociale doivent être accessibles au plus grand nombre ; 3- la disparité de traitement fondée sur le statut d'emploi est socialement inacceptable. Il conclut sur « l'urgence sociale » que commande la situation du travail atypique et presse le législateur à se mettre à l'œuvre, prioritairement pour revoir la notion de salarié dans les deux principales lois qui régissent le travail à savoir le *Code du travail* et la *Loi sur les normes du travail*.

Noiseux (2009) aborde lui aussi la question du travail atypique, cette fois sous l'angle des luttes menées pour la reconnaissance des spécificités qui incombent aux travailleurs atypiques. Il note que la multiplication rapide de ce type nouveau de travailleurs oblige les syndicats à « reconsidérer leurs stratégies de négociation », que ce soit dans le cas de travailleurs tentant de se syndiquer pour une première fois (les travailleurs étudiants ou les camionneurs indépendants, par exemple) ou encore dans celui de travailleurs déjà syndiqués voyant leur statut se précariser (employés de la Société des alcools du Québec - SAQ). Selon le sociologue, dans plusieurs situations, le travail des syndicats a démontré la possibilité de repenser les luttes collectives afin d'intégrer les travailleurs non-inclus dans le modèle salarial traditionnel. Bref, depuis le début des années 1990, les organisations syndicales adaptent leurs discours afin de faire face aux nouvelles configurations du marché de l'emploi.

Noiseux dresse trois constats relativement aux luttes menées par les travailleurs atypiques : premièrement, les travailleurs atypiques ne revendiquent pas que des droits, ils revendiquent aussi « le respect et la dignité », autrement dit, une reconnaissance dans l'espace public; deuxièmement, l'*enjeu central* de leurs revendications, et qui traverse l'ensemble des cas étudiés, concerne la reconnaissance des pratiques d'organisation collective des travailleurs atypiques – qui sont à l'image de ceux qui les mettent de l'avant : atypiques; troisièmement, le syndicalisme, très fortement associé aux travailleurs dits traditionnels « doit chercher à réduire les

différences de statut entre les travailleurs les plus stables et les travailleurs précaires ». Dans la foulée, l'auteur affirme que, contrairement aux prédictions de certains théoriciens des sciences sociales tels Rifkin (1996) et Touraine²⁶, le travail demeure central dans la vie contemporaine et qu'en ce sens, c'est faire fausse route que de délaisser l'organisation des travailleurs « comme l'une des pistes majeure à explorer afin de repenser l'articulation des mobilisations et l'émancipation sociale à l'ère de la mondialisation néolibérale ». Le conflit du travail serait donc aujourd'hui encore un lieu vers lequel convergeraient des intérêts sociaux beaucoup plus larges.

Sans aborder directement le thème des conflits du travail, l'apport de Chaikowsky (2005) sur le travail atypique met en évidence des éléments fondamentaux permettant de nourrir la réflexion quant aux nouvelles formes d'emploi, à l'organisation syndicale et, ultimement, à la diminution du nombre de conflits. Dans le rapport final faisant état des résultats d'une vaste recherche menée à travers le Canada en 2005 sur les travailleurs atypiques et la vulnérabilité économique, l'auteur souligne : « Le problème est en fait que les travailleurs vulnérables sont, en général, ceux qui sont le moins en mesure d'influencer les conditions de leur emploi, alors qu'un bien grand nombre ne sont à toutes fins pratiques pas touchés par les politiques existantes ». Bref que les travailleurs atypiques sont démunis lorsqu'il est question de défendre leurs intérêts, donc qu'ils sont moins enclins à entrer en conflit avec leur employeur (quand ils en ont un – exclusion faite ici des travailleurs autonomes).

Il ressort de cette recherche (tout comme le Rapport Bernier l'avait souligné pour le Québec) que les outils d'encadrement juridique du travail ne sont plus adaptés pour répondre adéquatement aux besoins des travailleurs atypiques. Selon Chaikowsky : « Cette évolution [du nombre de travailleurs atypiques] remet en question l'ampleur des politiques des relations du travail traditionnelles et certainement celles des

²⁶ L'année de l'ouvrage n'est pas mentionnée par Noiseux.

normes du travail en général ». Un constat similaire est fait par Noiseux (2009) lorsqu'il définit les travailleurs atypiques comme des travailleurs ne s'inscrivant pas dans un rapport salarial de type fordiste :

Sous la pression de la mondialisation des marchés, la recherche de flexibilité sur les marchés du travail a été érigée en politique d'emploi sans qu'en contrepartie, l'État n'ajuste la législation du travail, les régimes publics de protection sociale et les régimes syndicaux régissant les rapports collectifs de travail (p. 712).

En effet, la dernière mouture du régime actuel d'encadrement juridique des relations du travail date de 1964, époque florissante du fordisme. Comme le souligne Chaikowsky bien que ce ne sont pas tous les travailleurs atypiques qui entrent dans la catégorie des travailleurs vulnérables, une forte proportion cumulent plusieurs caractéristiques de la vulnérabilité telles que : un faible revenu (parfois près du seuil de faible revenu), un accès réduit aux protections sociales, une grande instabilité dans l'emploi et une faible possibilité de syndicalisation. L'ensemble de ces facteurs constitue un obstacle considérable à l'organisation collective des travailleurs et, par conséquent, rend plus difficile le déploiement de conflits collectifs dans ces nouveaux secteurs d'emploi.

Chaikowsky rappelle un élément peu anodin, soit que « la capacité des travailleurs à obtenir des conditions d'emploi raisonnables *dépend du pouvoir de négociation avec les employeurs* dans le marché du travail » (p. 1 – c'est nous qui soulignons). L'équation, ici, est simple : sans réel pouvoir de négociation (donc sans rapport de forces), la grève devient un moyen peu envisageable. Dans ces conditions, le conflit ne peut que demeurer latent et surtout, individuel, augmentant ainsi directement la vulnérabilité des travailleurs. Pour remédier au problème de la faible représentation de ces travailleurs vulnérables et atypiques dans le système actuel des relations de travail, Chaikowsky met de l'avant deux pistes de solution: inviter les syndicats à

élargir leur champ d'activité pour inclure les travailleurs évoluant dans des rapports salariaux non-traditionnels (ce qui rejoint l'idée de Noiseux) ou, encore, encourager la représentation non-syndicale des employés dans le but de compléter le système traditionnel (par exemple, autour de groupements professionnels ou sectoriels).

Les trois auteurs en appellent ainsi à l'État pour que ce dernier mette en place des mécanismes de régulation adaptés aux nouvelles réalités du travail. À ce sujet, Noiseux (2008 : 694) souligne même que, par son inertie dans ce dossier, l'État québécois s'est révélé un acteur de taille dans la propagation du travail atypique : en effet, face à un contexte en constante mutation (changement technologique, mondialisation, etc.), ne rien faire devient un choix politique qui, dans ce cas-ci, se fait en faveur de la dérèglementation du travail.

3.2.2 Travail et syndicalisme

Rouillard (2008) brosse un portrait des transformations qu'ont connu le travail et le syndicalisme dans la province au cours de la décennie 1980. Selon l'historien, le syndicalisme a traversé, au cours de ces années, une période de « contraction » durant laquelle il peine à assurer la protection de ses membres. À plus grande échelle, « son influence sociale s'est érodée aussi bien auprès des gouvernements que dans l'opinion publique » (p. 76). Rouillard souligne qu'un discours désapprouvant la voie du conflit dans la négociation des relations de travail s'est répandu dans les médias. Selon ce discours,

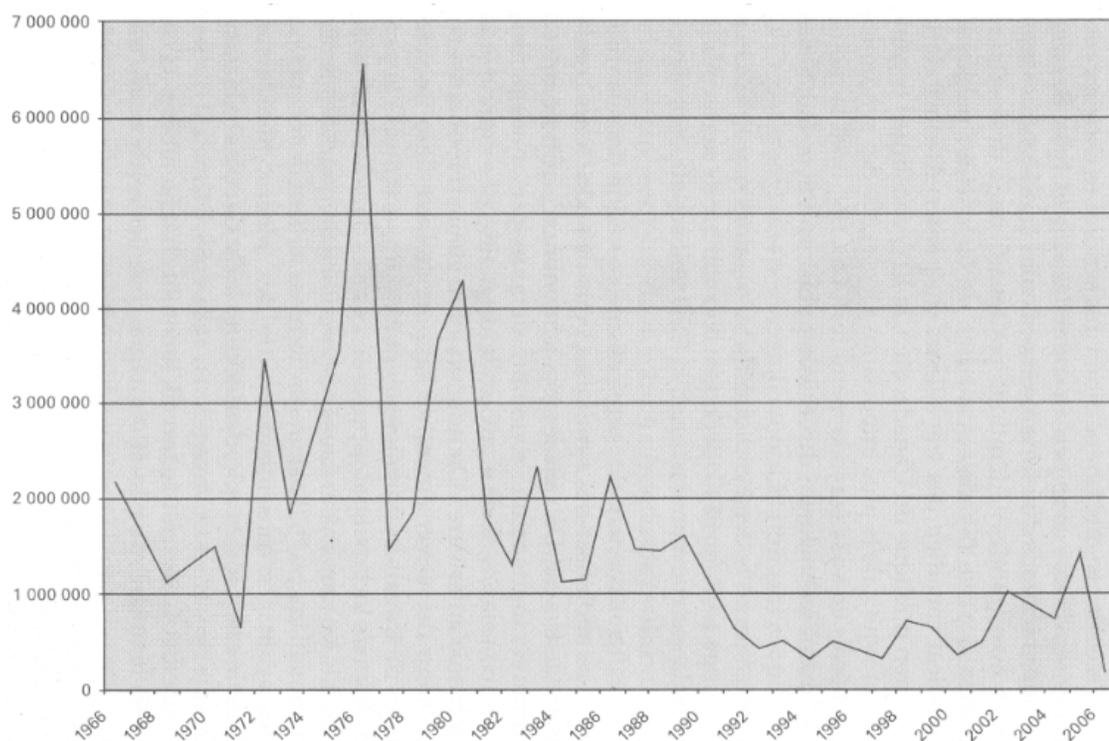
L'affrontement serait une méthode dépassée dans les relations de travail puisque les patrons seraient davantage soucieux des besoins et des aspirations des travailleurs. Et surtout, il ne faudrait pas mettre en danger, par des demandes exagérées, la capacité concurrentielle des entreprises alors

que le commerce se mondialise et que la compétition se fait plus forte. Il en résulterait du chômage et un appauvrissement général de la société québécoise. (p. 57)

D'autre part, la diffusion d'idées néolibérales, qui remettent en cause l'intervention étatique dans l'économie, affecte profondément le syndicalisme, « qui avait fait de l'État la pierre angulaire de son projet de société » (p. 61). L'élection d'un gouvernement libéral au Québec en 1985 a su alimenter la tendance vers la privatisation et la dérèglementation entreprises au tournant des années 1980. Le message porté par Bourassa est clair : l'État-providence et l'État entrepreneur sont dépassés, il faut faire confiance au secteur privé et stimuler l'entrepreneuriat : « C'est dans l'initiative et la créativité individuelle que nous puiserons notre véritable force collective » (Programme du PLQ cité par Rouillard, 2008 : p. 66). Ainsi, en plus d'ouvrir la voie à la dérèglementation et à la privatisation, la vague néolibérale a des effets plus insidieux, cette fois sur les solidarités syndicales en dévalorisant l'action collective et en mettant l'accent sur l'excellence individuelle. Un nouveau contexte social dans les entreprises, stimulé par les nouvelles formes de gestion du personnel telles les cercles de qualité et la qualité de vie au travail, contribue à démobiliser les syndiqués.

Rouillard note que le phénomène n'est pas propre au Québec car dans l'ensemble des démocraties occidentales, le syndicalisme a subi un recul sur de nombreux fronts. Cet affaiblissement se vérifie notamment dans la difficulté qu'éprouvent les syndicats à mobiliser les travailleurs pour défendre leurs conditions de travail. Ces derniers sont moins enclins à s'engager dans des conflits du travail (voir figure 5).

FIGURE 5
Volume annuel de jours de travail perdus au Québec
à cause de grèves et lock-out



Source : Rouillard (2008), p. 56.

Les principaux éléments ayant présidé à la transformation du modèle fordiste sont présentés de manière synthétique dans le tableau 4.²⁷

²⁷ Pour l'explication des niveaux d'analyse, voir p. 31 de la présente recherche ou encore Gasparani (2005).

TABLEAU 4
Synthèse des principales transformations contemporaines du travail

Niveau	Transformation (mot-clé)	Effet
Macro (structures sociales)	Politiques néolibérales, discours néolibéral	Dérèglementation des marchés.
		Remise en cause de l'État-providence et de plusieurs de ses acquis.
	Début de régulation au niveau international	
	Globalisation	Plusieurs entreprises n'ont plus d'attache à un État-nation.
	Financiarisation	Séparation de la propriété et de la gestion.
	Externalisation	Fragmentation des unités d'accréditation.
	Délocalisation	Changement dans le rapport de force Travail / Capital (peut devenir un puissant outil de « chantage »)
Méso (mode d'organisation du travail)	Production flexible et flux tendu (toyotisme)	La qualité remplace la quantité comme principe productif.
		Toujours une division du travail, mais cette fois, la subjectivité des travailleurs est mobilisée.
Micro (stratégies de gestion)	Autonomie, développement personnel, satisfaction au travail	Mobilisation de la subjectivité des salariés, de ce qu'ils ont de plus individuel, de ce qui les distingue des autres (mise en concurrence).
	Travail d'équipe	L'identité tend à devenir une identité « professionnelle » (individuelle), plutôt qu'une identité de classe (collective).
	Modèle des compétences	Évaluation des qualités humaines des salariés : leur « volonté de développement personnel » ou encore leur « attitude de "challenge" au-delà du travail demandé ».

Conclusion

Les piliers du fordisme ont lourdement été ébranlés à partir de la décennie 1980. À tous les niveaux, c'est l'ensemble de l'univers social du travail qui a subi de profondes transformations qui, globalement, s'orientent vers une même direction : une plus grande flexibilité. Flexibilité sur la chaîne de montage, dans l'embauche, dans les contrats de travail, dans les lois du travail, dans les marchés boursiers, etc. Ces transformations ne sont pas propres à un espace géographique donné, elles affectent le travail, à divers degrés, dans l'ensemble des pays qui avaient adopté le modèle du capitalisme industriel au cours de la période précédente. L'expérience du changement est particulièrement probante au Québec considérant, pour cette province, l'importance des acquis sociaux en matière de travail gagnés au cours de la période précédente.

De manière générale, on remarque que, si les changements ont eu comme conséquence la flexibilisation du travail, ils ont aussi entraîné un effet plus *insidieux* (pour reprendre l'expression de Rouillard), soit celui d'individualiser le travail. Le Code du travail reste, dans son ensemble et sur le fond, relativement fidèle à ce qu'il était durant les années fordistes. Toutefois, l'équilibre Travail / État / Capital qui avait été instauré au cours de cette période est ébranlé de toute part, notamment en raison des transformations qui ont modifié plusieurs aspects fondamentaux du travail. Le fait que *la loi n'ait pas été adaptée* à la nouvelle situation a contribué, d'une certaine manière, à individualiser et à précariser le travail. Comme le souligne Noiseux (2009) à ce propos, l'*inertie* du gouvernement en la matière devient, dans ce contexte, un puissant moteur de transformation du rapport salarial.

Enfin, face aux nouvelles méthodes de gestion du personnel, plus axées sur l'individu, et à la nouvelle logique du *juste-à-temps*²⁸, qui demande plus d'autonomie,

²⁸ Autre expression pour parler de la production en flux tendu.

il nous apparaît primordial de demander ce qu'il est advenu des fameuses « cadences infernales » de l'ère taylorienne. Durand (2004) souligne que, bien que dans certains cas le travail soit perçu comme plus intéressant (offre plus d'autonomie), il est également, dans plusieurs situations, plus intense : le travail doit être exécuté plus rapidement, sans temps morts et généralement sous surveillance constante et cela, sans que le salaire n'augmente. Bref, un travail plus flexible, plus individualisé, plus intéressant, mais aussi plus intense. Les transformations du travail sont bien plus que techniques : elles marquent un changement dans la culture du travail et dans notre rapport à ce dernier.

CHAPITRE IV

LE CONFLIT DU TRAVAIL

Le présent chapitre présente un tour d’horizon de ce qui se dit, actuellement, sur la question des conflits du travail. Il débute par un état de la question rassemblant d’importants théoriciens du conflit provenant notamment d’Europe de l’Ouest. Par la suite, la même démarche est appliquée au Québec. Sans prétendre à l’exhaustivité, l’objectif est de faire ressortir certains faits saillants qui, selon nous, éclairent l’évolution du rapport salarial et celle du travail. Il s’agit de comprendre les sujets qui animent les chercheurs ici comme ailleurs et d’ainsi saisir « où en est la science » par rapport aux transformations sociétales récentes. Surtout, il s’agit de déterminer ce dont parlent *et ne parlent pas* les chercheurs, afin de comprendre la situation actuelle, mais aussi de proposer des outils pour mieux l’appréhender.

4.1 Un état de la question sur les conflits du travail : perspectives continentales

La sociologie du travail semble connaître un engouement chez les chercheurs, à tout le moins en France. Jean-Pierre Durand, sociologue de renom ayant fait du travail le cœur de son objet d’étude, entame par ces mots un ouvrage collectif²⁹ consacré à l’actualité de cette discipline dans ce pays : « La sociologie du travail n’a jamais été aussi vigoureuse qu’aujourd’hui » (Durand, 2007 : 1). Si les objets spécifiques de recherche sont variés, les transformations du monde du travail demeurent une préoccupation centrale pour les chercheurs français. À ce propos, plusieurs

²⁹ Jean-Pierre DURAND, William GASPARANI (2007), *Le travail à l’épreuve des paradigmes sociologiques*, Paris, Octarès.

observateurs notent que l'un des effets provoqués par la nouvelle dynamique du travail concerne la diminution du nombre de conflits du travail – en constante perte de vitesse depuis trois décennies – et que cette observation peut être généralisée, avec certaines nuances, à l'ensemble des pays industrialisés. Face au constat d'un univers du travail en pleine transformation (et déjà profondément transformé), Durand (2007) souligne que l'un des principaux objectifs de la sociologie du travail est de « rendre compte ou [d']expliquer ce qui est nouveau ou ce qui perdure dans le champ élargi du travail, [c'est-à-dire de] montrer les habits neufs que peuvent revêtir de vieilles pratiques » (p. 2). D'où l'intérêt d'étudier la conflictualité du travail aujourd'hui.

D'autres auteurs recensés semblent poser une question similaire, que l'on pourrait résumer par les mots de P.K. Edwards (1991) : « Have there been other forms of behaviour of a more individual kind which also exhibit conflict ? » (p. 362).

4.1.1 Les nouveaux visages des conflits du travail

L'ouvrage collectif *Le conflit en grève ?* (2005)³⁰ pose un regard nouveau sur la question de la transformation de la conflictualité dans les espaces de travail. Un constat majeur ressort des diverses contributions, celui que le conflit, loin d'être en diminution, subirait plutôt de profondes modifications quant à ses modalités. Autrement dit, au lieu de voir dans la diminution du nombre de conflits dits « traditionnels » (tels la grève et le lock-out), le signe d'une unilatérale diminution de la conflictualité entre le Travail et le Capital, les auteurs soulignent qu'il y aurait plutôt un renouvellement des pratiques exprimant le conflit. Nous faisons ici ressortir les contributions de cet ouvrage qui, à nos yeux, nourrissent la réflexion et les débats actuels sur la conflictualité du travail et ce, au delà de la réalité quotidienne française.

³⁰ L'ensemble de la section 4.1.1 est consacré à cet ouvrage. Nous en avons sélectionné les contributions de Francfort (2005), de Brochard (2005), de Groux (2005) et de Denis (2005).

Francfort (2005), dans une étude portant sur la conflictualité dans l'entreprise Électricité de France (EDF, l'équivalent français de Hydro-Québec), se propose d'aller au-delà de la définition traditionnelle de « mobilisation collective » au travail et des statistiques qui lui sont associées et « qui ne disent rien de sa fonction première de régulation sociale à travers l'expression, la confrontation et les négociations qui l'accompagnent » (p. 196). La sociologue souligne un élément d'analyse incontournable pour saisir la situation actuelle : les données statistiques de grève posent plusieurs problèmes puisqu'ils ne reflètent que la conflictualité ouverte et déclarée. En effet, la majorité des statistiques considèrent la grève comme l'unique manifestation d'un conflit du travail. Or, la grève n'est qu'un élément d'un dynamique sociale plus large, qui implique des acteurs dont les positionnements et les jeux demeurent à expliciter et à replacer dans un contexte sociohistorique.

En adoptant les outils analytiques mis de l'avant par l'école de la régulation, la sociologue « met en regard les évolutions de la mobilisation collective classique avec d'autres formes d'expression sociale dans les entreprises contemporaines, qu'elles soient ou non médiatisées par des syndicats, institutionnalisées, collectives, mesurables, légales » (p. 197). Ainsi, une nouveauté se dessine dans les pratiques contestataires, celle de l'apparition de modes de régulation autonomes (individuels) qui tendraient à remplacer les modalités traditionnelles (collectives) du conflit. Deux exemples viennent appuyer son propos : d'une part, les conflits sociaux au sein de l'entreprise se déplacent de plus en plus vers l'action en justice et, d'autre part, le champ des conflits dépasse désormais largement le cadre de l'entreprise via la médiatisation et les nouvelles technologies. Pour ce qui est de l'action en justice, la sociologue note qu'auparavant, le recours aux tribunaux s'inscrivait *en continuité* à l'action collective, c'est-à-dire qu'il signifiait la *poursuite* du conflit sur un autre terrain (dépôts de plaintes et procédures disciplinaires engagées pour sanctionner des actions telles que les dégradations matérielles ou les violences physiques). Depuis quelques années, direction et syndicats, formés et rodés à ces actions en justice,

utilisent davantage cet outil comme première action et pour un plus large éventail de thèmes (contestation sur la légalité ou l'application d'un accord, calcul d'une prime ou d'un temps de repos, etc.). Bref, « le passage devant les juges est devenu l'une des modalités possibles du conflit, se substituant au conflit de face à face et à l'action de masse » (Francfort, 2005 : 206). Selon son analyse, l'affaiblissement syndical renforcerait cette tendance au déplacement de l'action collective vers le conflit juridique autour des règles.

D'autre part, l'utilisation des nouvelles technologies rendrait aussi plus faciles les actions contestataires telles le freinage (ou toute réduction implicite des quotas ou rythmes de production) et la grève du zèle (parfois rebaptisée *grève ISO*), qui consistent pour le salarié à appliquer exclusivement et à la lettre ses consignes professionnelles et à refuser d'exécuter les tâches ne figurant pas dans la description de son emploi. Francfort remarque que ces pratiques contestataires, qui relèvent cette fois encore d'un mode de régulation autonome, sont en hausse à l'EDF.

Cette idée d'une « lourde évolution » des conflits et des mobilisations collectives est partagée par Groux (2005), qui s'inscrit aussi dans la lignée des régulationnistes. Si les bases du compromis fordiste avaient permis une institutionnalisation du conflit social, ce dernier est aujourd'hui segmenté en plus d'être régulé par de nombreux « processus distincts et complémentaires » représentant autant de formes de régulations autonomes. Conséquence majeure : le conflit ne peut plus être saisi par le seul paradigme du changement social (p. 38). Cela dit, Groux pourfend les assertions selon lesquelles la « culture » jouerait désormais un rôle fondamental en matière de transformation sociale. Développant une critique des travaux « culturalistes » – entre autres – de Ronald Inglehart (1977)³¹, il remet en question cette idée largement répandue qu'il faille « mettre un terme au statut de paradigme pris par la notion de

³¹ Voir aussi Gouldner (1982) et Grunberg et Schweisguth (1981).

conflit du travail dans le domaine du changement social » (p. 25). Selon Groux, l'élément permettant d'expliquer le recul marqué des mobilisations collectives au travail relève d'abord et avant tout des transformations des modes de régulation politique et non pas de « l'émergence de systèmes culturels porteurs de nouvelles valeurs postmatérialistes » (p. 31).

Ainsi, Groux souligne que l'univers des conflits est aujourd'hui polymorphe et que le déploiement de modes de régulation autonomes est en pleine expansion. D'où une « forte extension des sources de conflits et une croissance exponentielle des mouvements revendicatifs » (p. 36). Le tryptique syndicats / employeurs / État ne suffit plus à rendre compte des litiges et des conflits dans l'entreprise. Ce ne sont plus uniquement les salariés, les syndiqués et les directions qui entrent en conflit, mais aussi des citoyens, des associations, des juges, des politiciens. En dépit de cette transformation majeure des modalités de régulation du conflit et de la multiplication des espaces conflictuels, le sociologue soutient que le « statut théorique du conflit » est devenu ambivalent car désormais, le conflit du travail est dans l'incapacité de produire de la subversion à un niveau global et de transformer en profondeur la société.

Brochard (2005) propose une analyse sociopolitique des statistiques de la DARES³² et de l'enquête *REPONSE*. En portant son attention, entre autres, sur les causes généralement évoquées pour expliquer la conflictualité du travail, l'économiste remarque que, empiriquement, malgré les profondes transformations qu'a connues le rapport salarial, certaines caractéristiques fondamentales à l'éclosion de conflits du travail sont toujours existantes. La présence (ou non) d'un « collectif de travail » fait partie de ces caractéristiques. Défini comme la « conscience d'une communauté d'intérêt » et d'une « forme de solidarité fruit de l'interaction entre salariés dans le

³² La DARES (pour Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) est l'agence officielle de statistiques française.

procès de travail », le collectif de travail (qui ne doit pas être confondu avec la présence syndicale) autorise l'identification, l'expression et la défense d'intérêts communs. À l'inverse, son absence « enferme les travailleurs dans une concurrence interindividuelle » (p. 100). Ce concept permet de faire ressortir un élément essentiel à l'analyse de la conflictualité dans les milieux de travail : la présence syndicale n'est pas l'unique élément garantissant des rapports collectifs de travail. Il apparaît ici intéressant de faire un détour vers Moatty (2007), un sociologue français qui s'est aussi intéressé au concept de « collectif de travail ». Il synthétise :

L'image de groupes stables soudés autour de valeurs communes opérant dans le théâtre industriel avec son unité d'action, de temps, et de lieu semble aujourd'hui un cliché daté qui s'estompe peu à peu tandis qu'émerge la figure d'un individu socialisé au sein de collectifs variés. Les collectifs de travail actuels, ouverts sur l'extérieur, se trouvent dans les secteurs les plus divers en raison des transformations socio-économiques, organisationnelles et technologiques actuelles. [...] Les mutations des nouveaux rapports de pouvoir peuvent entraîner l'émergence potentielle de nouveaux collectifs [...] (p. 276).

L'étude des statistiques sur la conflictualité au travail faite à la lumière du concept de « collectif de travail » mène Brochard à insister sur l'importance des facteurs structurels pour expliquer les variations dans les statistiques sur les conflits du travail (qui sont généralement en baisse). Cela est fondamental puisque d'une part, cela démontre que les statistiques ne sont plus du tout adaptées à la nouvelle réalité du travail selon laquelle les conflits ne relèvent pas uniquement de la présence syndicale et de ses modes d'action traditionnels. D'autre part, le « recul de la conflictualité » – si souvent dépeint dans les statistiques – dépend, d'abord et avant tout de l'affaiblissement des collectifs de travail dans l'entreprise, phénomène qui s'explique en raison d'éléments tels l'explosion du recours à des emplois précaires,

l'individualisation de la rémunération, la promotion d'une culture d'entreprise et la mise en concurrence des travailleurs. En somme, si le collectif de travail s'est transformé au gré des transformations du travail en général, sa présence demeure « une condition nécessaire » à l'expression d'un conflit collectif.

Denis (2005), dans une conclusion étoffée, offre plusieurs pistes de réponse à la question *quelle place occupe actuellement le conflit dans les rapports de travail ?* – posée au début d'un ouvrage collectif portant sur le conflit du travail. Le sociologue note tout d'abord que nous assistons à la « perte de centralité de la grève ouvrière » (p. 318) dans la conflictualité sociale au profit de nouvelles formes du conflit, qui seraient aujourd'hui davantage l'initiative des mouvements sociaux et moins celle du mouvement syndical. Cela s'explique de plusieurs façons : premièrement, le conflit est empiriquement en déclin en raison des transformations majeures qu'a connues le monde du travail au cours des dernières décennies – transformation de la main-d'œuvre, processus social d'individualisation, déclin des utopies, affaiblissement syndical, avènement des TIC, etc. Plus spécifiquement, les entreprises contemporaines cumuleraient certains traits spécifiques rendant l'action collective plus difficile. Denis en a répertorié : des contrats précaires, la mise en réseau, la logique de « compétence » (qui remplace celle de « poste ») et la gestion individualisée du personnel. Fait intéressant, le déclin de la conflictualité serait aussi lié à la propagation de discours (patronal, politique, journalistique, syndical), qui auraient frappé du sceau de l'archaïsme les « objets » que sont la grève et le conflit. Pour saisir l'actualité du conflit, Denis (2005) propose une lecture *discontinue* du phénomène « afin de rompre avec la vision déterministe qui fait du conflit dans le champ des relations professionnelles un mode de régulation périmé » (p. 311). Il rappelle au passage que les méthodes d'enquête traditionnelles sont d'une très grande imprécision lorsqu'il est question de saisir l'ampleur de phénomènes conflictuels, qui ne peuvent se résumer à leurs dimensions quantifiables.

Denis soutient que la conflictualité est encore bien présente dans les milieux de travail. Il insiste :

Lorsque l'on cherche à lever le paradoxe qu'il y a à vouloir s'intéresser au conflit social alors que celui-ci paraît donner des signes d'épuisement, il est par conséquent indispensable de répéter que ces signes concernent principalement une forme de conflits historiquement datés, ce qui ne signifie pas l'épuisement de la conflictualité en général (p. 347).

La conflictualité, dans sa forme contemporaine, comporte toutefois des traits particuliers caractéristiques du contexte qui l'a vue apparaître : une conflictualité éclatée, segmentée, impliquant de nouvelles catégories d'acteurs, parfois régionalisée, conjuguant d'anciens et de nouveaux thèmes revendicatifs ainsi que de nouvelles stratégies d'action.

4.1.2 L'enquête *REPONSE*

La recherche menée par Bérourd *et al* (2008) autour d'une vaste enquête sur le monde du travail en France³³ arrive elle aussi à des conclusions nuancées quant à la diminution des conflits du travail. Le fait saillant de cette enquête est qu'elle « confirme que les conflits du travail restent une dimension structurante des rapports sociaux dans l'entreprise » (p. 9). Les auteurs soulignent que les pratiques protestataires sont en plein renouvellement dans les milieux de travail. À contre courant des théories annonçant la diminution des conflits du travail, ils font le constat

³³ *REPONSE* est une enquête menée dans le monde du travail par la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) du ministère de l'Emploi français. Elle compile des données statistiques sur les conflits du travail et interroge un large échantillon de travailleurs, de représentants syndicaux, de cadres de tous niveaux provenant de tous les secteurs d'activités. L'avantage de cette enquête est qu'elle donne une définition plus large du conflit, c'est-à-dire qu'elle inclut des formes d'actions traditionnellement non répertoriées telles les manifestations, les pétitions, les grèves du zèle, les grèves perlées, etc. L'enquête *REPONSE* en est à sa deuxième édition : la première a été menée entre 1996 et 1998 et la seconde, entre 2002-2004. Voir Bérourd *et al* (2008).

que « la conflictualité au travail, loin de disparaître sous l'effet des restructurations sectorielles et de la transformation des modalités de gestion de la main-d'œuvre, augmente de façon inégalitaire et contrastée » (p. 105). Il serait réducteur de parler de « diminution de la conflictualité » du travail puisque avec les transformations récentes du modèle productif, l'analyse des conflits du travail doit désormais tenir compte des nouvelles figures du conflit. Les auteurs soulignent, de plus, un élément essentiel à toute analyse du conflit, notamment à l'heure où les travailleurs et leurs représentants sont de plus en plus impliqués dans la gestion des entreprises à travers des initiatives telles les comités d'entreprise (en Europe à tout le moins) : la négociation collective ne réduit en rien la propension au conflit, elle crée, au contraire, un environnement propice à son déploiement « en irriguant le processus d'adaptation des pratiques syndicales » (p. 105). Ainsi, le conflit est lié au rapport salarial, lequel institue des pratiques conflictuelles à la fois collectives et individuelles sans que l'un ou l'autre de ces vecteurs d'action ne s'exclue.

Plutôt que de mettre l'emphase sur le recul du conflit type qu'est la grève, les auteurs invitent les chercheurs à porter attention aux manifestations des nouvelles formes de la conflictualité n'impliquant pas toujours un arrêt de travail qui, plus souvent qu'autrement accompagnent les formes plus traditionnelles. L'analyse de la conflictualité n'est pas réductible à une variation quantitative d'une année à l'autre. Son analyse nécessite plutôt « de pouvoir cerner avec précision les multiples moyens d'action auxquels ont recours les salariés » (p. 15). Parmi ces moyens, les auteurs donnent en exemple, bien sûr, les différentes formes d'arrêts de travail (grèves de plus de deux jours, de moins de deux jours, débrayage), mais aussi les formes d'action collective sans arrêt de travail (pétitions, manifestations, grève du zèle, grève perlée) ainsi que les formes plus ou moins individuelles (refus d'heures supplémentaires, incidents et tensions dans l'établissement, absentéisme, recours aux

prud'hommes³⁴).

Le rapport de recherche, basé sur une vaste étude statistique, de nombreuses entrevues et des portraits d'entreprises, offre plusieurs exemples concrets pour appuyer son analyse. En voici un³⁵ : le cas de LUMINAIRES (nom fictif), une entreprise familiale employant une centaine d'employés et dont la situation financière s'est dégradée à partir des années 1990. Après un plan de restructuration en trois phases (2004, 2005 et 2006), le nombre d'employés est passé à 56. Les auteurs du rapport soulignent que ces plans de restructuration n'ont donné lieu à aucune journée de grève ni même à des débrayages (donc à aucun conflit « traditionnel »). Toutefois, la direction des ressources humaines de l'entreprise avoue que depuis, les relations sociales au travail « s'avèrent très dégradées ». Il y a une hausse marquée de l'absentéisme et du refus des heures supplémentaires. Le fait que l'entreprise fasse de plus en plus appel à une main-d'œuvre intérimaire est très mal reçu par les employés permanents. Cela, sans compter que les accidents de travail, très fréquents, sont en hausse continue.

En définitive, le rapport de recherche est sans équivoque : le conflit ne diminue pas, il change de modalité :

Dans un espace soumis à de fortes contraintes, où le rapport de force est le plus souvent défavorable aux salariés, la conflictualité s'exprime sur des modes plus ou moins offensifs, plus ou moins visibles, utilisant parfois le registre juridique, parfois le repli individuel, mais continue de structurer largement les relations sociales dans l'entreprise (p. 105).

³⁴ Le recours aux prud'hommes est une action juridique menée dans une instance de premier degré qui traite uniquement des cas de litiges liés au travail.

³⁵ Voir Bérout *et al* (2008), pp. 69-70.

Conclusion

Plusieurs constats se dégagent des diverses contributions. Premièrement, plusieurs soulignent qu'il serait toutefois faux de considérer la nouvelle dynamique de l'organisation du travail comme un pas vers une intégration non-conflictuelle des salariés dans l'entreprise. Nous assisterions plutôt au déclin d'une forme historique du conflit, soit le conflit industriel, forme exemplaire du conflit à l'époque du fordisme. Il serait en ce sens plus juste de parler de *changements dans la dynamique conflictuelle*. Ainsi, tel que le démontrent les nouvelles manifestations du conflits, à tout le moins en France, les modes de régulation dits « autonomes », c'est-à-dire ceux issus d'une nouvelle configuration des luttes n'impliquant plus nécessairement des acteurs *collectifs*, sont en hausse : il en va ainsi du *boycott*, du freinage, de l'absentéisme et de la grève du zèle, pour ne nommer que celles-là. Le diagnostic semble clair : la dynamique sociale dans l'entreprise tend à s'individualiser, et cela a un impact majeur sur les modalités du conflit, qui suivent la même trajectoire. Enfin, ce tour d'horizon théorique « européen » sur la question du conflit du travail démontre l'importance de repenser les outils conceptuels avec lesquels est appréhendé un objet qui a subi de si profondes transformations. Il démontre aussi un intérêt chez les intellectuels français pour ce thème de recherche.

4.2 Un état de la question sur les conflits du travail : le cas du Québec

La situation du conflit du travail au Québec comporte plusieurs similarités avec la situation en France et en Angleterre. Comme ailleurs, cet objet d'étude est saisi par divers champs d'études, qu'il est possible de regrouper en trois grandes catégories : le courant des relations industrielles, la sociologie du travail et la science politique (le droit inclusivement). Contrairement à la longue tradition académique européenne, le Québec (et l'Amérique du Nord en général) n'a pas vu se développer de grandes écoles de sociologie du travail. En effet, les relations industrielles, comme champ disciplinaire, se sont largement imposées en tant que référence en matière d'étude du

travail. Pour cette raison, nous avons inclus à la présente revue de la littérature des ouvrages issus de cette discipline, bien que nous souhaitions, à la base, un état de la question *a priori* sociologique.

Ainsi, au Québec, un survol de la littérature sociologique et de celle issue du courant des relations industrielles permet de faire ressortir deux thèmes majeurs sur l'actualité du conflit du travail dans la province : premièrement, la diminution du nombre de conflits du travail; deuxièmement, la reconfiguration du marché de l'emploi se manifestant à travers la montée du travail atypique (et l'organisation des travailleurs concernés).

4.2.1 Le conflit en perte de vitesse

Selon Boivin et Sexton (2007), la diminution du nombre de conflits collectifs³⁶ fait partie des cinq indicateurs de changement permettant « d'appréhender les transformations qui sont en train de se produire dans le système traditionnel des relations du travail » (les quatre autres étant : la situation de l'emploi, la densité syndicale, la durée des conventions collectives et la rémunération). Le conflit du travail est ici analysé en regard de son *nombre* (autrement dit sa fréquence). Contrairement aux nouvelles tendances dans la sociologie française (Groux, 2007), les auteurs ne font ici référence qu'aux conflits « traditionnels », c'est-à-dire des conflits opposant un groupe de travailleurs organisés à son employeur. En reprenant les chiffres du ministère du Travail du Québec, ils soulignent que ce nombre est en constante diminution depuis le début des années soixante-dix, à la fois au niveau de leur nombre absolu et du nombre de jours/personnes (tableau 5).

³⁶ C'est-à-dire les grèves et les lock-out.

TABLEAU 5
Conflits de travail (moyennes annuelles)

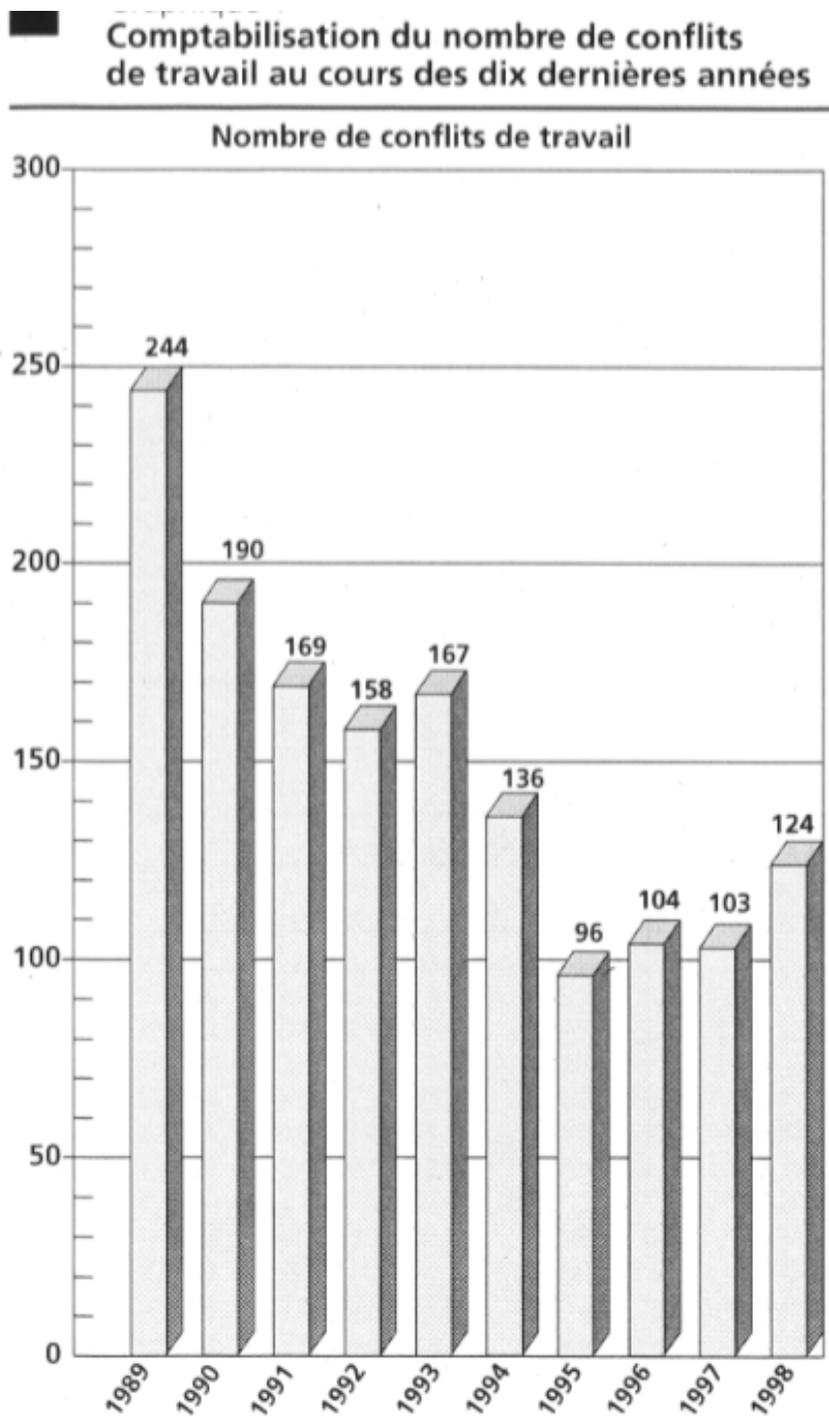
Période	Nombre	Jours/personnes [non travaillés]
1971-1980	302	3 001 245
1981-1990	272	1 558 152
1991-2000	134	483 936
2001-2005	120	905 350*
2006	42	157 153

* Les conflits chez Vidéotron en 2002 (293 400 jours/personnes perdus) et dans le secteur public en 2005 (1 429 292 jours/personnes perdus) ont grandement affecté les résultats de cette période. Si on les soustrayait du total, la moyenne serait de 448 104.

Source : Boivin et Sexton (2007).

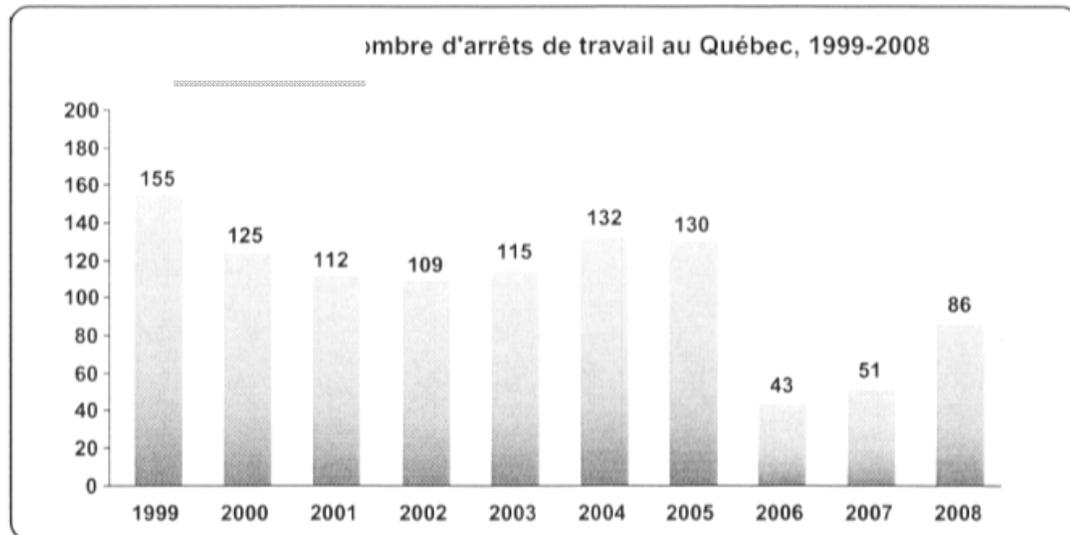
De manière plus détaillée, les statistiques produites par le ministère du Travail sont sans équivoque (voir figure 6 et 7).

FIGURE 6



Source : Ministère du Travail (1999), p. 4.

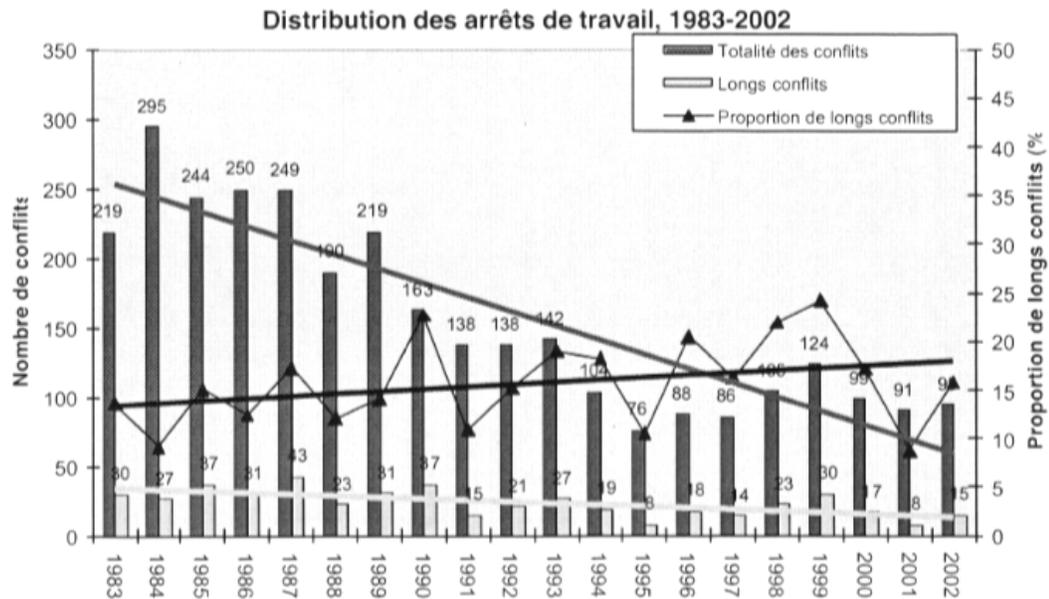
FIGURE 7



Source : Labrosse (2009), p. 16.

Boivin et Sexton (2007) notent, de plus, que malgré la diminution du nombre de conflits, la *durée* moyenne des conflits a eu tendance à croître de manière soutenue pour la même période. Ainsi, d'une moyenne de 26,3 jours ouvrables (perdus pour cause de conflits de travail) pour la période 1966-1970, nous sommes passés à une moyenne de 65 jours ouvrables pour la période 1993-2002 (p. 16). Les chiffres compilés par le ministère du Travail montrent clairement cette tendance (figure 8). Si le nombre de conflits s'élevait presque toujours au-dessus de la barre de 200 entre 1983 et 1990, voilà maintenant qu'il se situe sous celle de 100 depuis l'an 2000. Quant aux conflits de longue durée, leur nombre a si légèrement diminué comparativement au nombre total de conflits que leur proportion a considérablement augmenté.

FIGURE 8



Source : Sauvé et Robitaille (2005), p. 6.

Plusieurs changements, de nature législative, économique ou organisationnelle, ont contribué à fomenteur cette tendance à la baisse du nombre de conflits. Ces changements sont ici recensés dans un ordre qui ne tient pas compte de l'importance du rôle qu'ils ont joué. Parmi ceux-ci figure l'adoption de conventions collectives de longue durée, phénomène qui devient de plus en plus fréquent. Bourque (1999) rappelle que l'adoption de la loi 116 en 1994 visant le déplafonnement du nombre d'année maximum des conventions collectives f t déterminante dans la diminution du nombre de conflits au Québec. En effet, puisque la grève et le lock-out sont interdits tant et aussi longtemps qu'est en vigueur la convention collective, le fait d'augmenter la durée du contrat de travail augmente *de facto* la durée de la « paix industrielle » et diminue par le fait même la fréquence des conflits. Boivin et Sexton (2007) soulignent quant à eux que cela aurait aussi un impact sur la durée des conflits, laquelle tendrait à augmenter.

Dans la même étude, Bourque (1999) souligne que le développement de la coopération patronale-syndicale (ici dans les industries métallurgiques et forestières québécoises) est un autre facteur ayant contribué à la diminution du nombre de conflits collectifs. Suite à une rapide et profonde réorganisation du travail qui fut, plus souvent qu'autrement, imposée unilatéralement par l'employeur face à la pression de plus en plus forte pour l'intégration des TIC dans l'industrie, les syndicats, obligés de réagir rapidement, se sont retrouvés sans réel moyen d'action, ce qui contribua fortement à leur affaiblissement. Les options étaient alors peu nombreuses : se positionner contre la réorganisation découlant du changement technologique, mais en assumer les contrecoups (considérant que ce changement était inévitable) ou, encore, participer activement à sa mise en œuvre et travailler de concert avec la partie patronale. Ce second scénario l'a emporté dans la vaste majorité des entreprises et les syndicats affichent, depuis le début des années 1990, des positions favorables à cette réorganisation des rapports de travail (p. 137). Puisque les syndicats sont les premiers organisateurs et mobilisateurs lors de conflits de travail, leur nouvelle posture face à la partie patronale n'a pu que contribuer à la diminution du nombre de conflits de travail. La coopération patronale-syndicale est à la fois un sujet qui gagne en popularité dans le milieu des relations industrielles et une réalité de plus en plus présente dans les milieux de travail.

Le constat de la diminution du nombre de conflits est aussi fait par Rouillard (1999) dans son livre *Le syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire*. L'historien remarque que « les conflits de travail sont deux fois moins nombreux dans les années 1990 que dans les années 1970 » (p. 272). Rouillard situe ce changement dans une tendance plus large : celle d'une déréglementation des entreprises (phénomène générant une plus vive concurrence) et d'une diminution du pouvoir des syndicats, phénomène qui persuade plusieurs employeurs de contourner la négociation collective en recourant à la sous-traitance. En accord avec la thèse de Boivin et Sexton (2007), Rouillard soutient que c'est tout le système traditionnel des relations

du travail (avec son point névralgique qu'est la négociation collective) qui est aujourd'hui ébranlé. Selon lui, le contexte économique difficile des années 1980 et 1990 (c'est-à-dire une croissance économique faible, deux récessions, un taux de chômage élevé et la montée du discours néolibéral) a fait en sorte que « sur plusieurs fronts, la tendance syndicale consiste [désormais] à protéger les acquis plutôt que de tenter des percées ». De manière générale, les syndicats n'ont d'autres choix que de s'adapter au changement et privilégient progressivement la concertation, diminuant par le fait même leur propension à entrer en conflit ouvert avec les employeurs.

Gagnon (1998) aborde la question des transformations du syndicalisme québécois en proposant un tout autre cadre d'analyse. À l'instar de Boivin et Sexton (2007), Bourque (1999) et Rouillard (1999), la sociologue constate, elle aussi, que :

[...] un discours consensuel s'est répandu, tant dans le syndicalisme que chez ses vis-à-vis patronaux et gouvernementaux, [discours] qui favorise le partenariat patronal-syndical à l'échelle de l'entreprise, minimise systématiquement les oppositions (ou contradictions) structurelles et appelle, en fait, à un changement dans la façon de mener les relations de travail. (p. 216)

Toutefois, son analyse s'avère être l'une des rares perspectives provenant du milieu de la recherche universitaire au Québec s'inscrivant à l'encontre du courant stratégique en relations industrielles et apportant une critique à la coopération patronale-syndicale. En analysant les grandes et moyennes entreprises du secteur privé québécois, Gagnon fait état des changements relatifs à la configuration des relations du travail. Ces changements sont de deux ordres : ils concernent, d'une part, la *forme* des relations du travail et, d'autre part, le *contenu* de ces relations. Pour ce qui est de la forme, l'auteure souligne l'émergence de mécanismes informels de règlement des problèmes ainsi que de nouveaux processus de négociation tels la

« négociation raisonnée », lesquels provoqueraient « une dissociation des relations du travail de leur institutionnalité juridique ». Quant au contenu des relations du travail, il va en s'élargissant : de nouveaux dossiers sont désormais traités conjointement par la partie patronale et syndicale, ce qui a pour conséquence que les syndicats ont moins de temps à consacrer aux dossiers de « défense et de revendication ». Ces deux facteurs contribuent à intensifier les rapports que les travailleurs entretiennent avec leur employeur et, ultimement, à « déconflictualiser » les relations entre les deux groupes. D'une certaine manière, les syndicats, pour des raisons à la fois structurelles et idéologiques, délaissent leur rapport oppositionnel fondamental pour devenir co-gestionnaires de l'entreprise. Ainsi, après avoir fait le constat des transformations du syndicalisme québécois, la sociologue « en appelle au rajeunissement de l'action syndicale traditionnelle sans pour autant souhaiter que son caractère oppositionnel soit gommé ».

Relativement à la question identitaire, Gagnon (1998) fait aussi état des deux fondements du modèle syndical traditionnel, l'un associé au syndicalisme d'industrie et l'autre, aux catégories socio-professionnelles (ou de métier). Selon la sociologue, ces identités sont mises à l'épreuve dans la mouvance des transformations actuelles, ce qui a pour effet de brouiller l'un des principaux leviers d'action des syndicats : la différenciation employeur-employé. Cette dichotomie fondamentale plaçait jadis le conflit au cœur de l'identité syndicale. Aujourd'hui, toutefois, « le collectif salarié apparaît aux prises avec des pressions centrifuges provenant tant de la recomposition des différenciations que de la mise en veilleuse des rapports de pouvoir et de subordination » (p. 226). Pour Gagnon, le syndicalisme doit certes s'ajuster aux nouvelles circonstances dans lesquelles il évolue, mais ne doit pas pour autant s'éloigner de ses fondements revendicateurs - et donc, conflictuels.

4.2.2 Crise du syndicalisme et renouveau syndical

Un état de la question sur le sujet des conflits du travail ne saurait faire abstraction d'une thématique largement développée tant dans le milieu des relations industrielles que dans celui du syndicalisme : la crise du syndicalisme (baisse des effectifs syndicaux, remise en cause du rôle des syndicats, etc.) et, avec elle, celle du « renouveau syndical ». En effet, ces deux axes, qui ne sont pas mutuellement exclusifs, ressortent du lot.

Dans un synthétique article présentant le numéro spécial de *Just Labour* dédié à la thématique du « renouveau syndical », concept développé par les chercheurs du CRIMT, Haiven *et al* (2005) posent les jalons théoriques de la réflexion sur la reconfiguration de l'action syndicale. Les auteurs procèdent en deux temps : ils résument, premièrement, les changements qui ont sonné le glas de ce qui jadis constituait « les leviers fondamentaux pour l'exercice du pouvoir syndical » (soit : les politiques macro-économiques d'inspiration keynésiennes, la présence de standards minimum aux conditions de travail, les programmes de protection sociale permettant de socialiser les risques de chômage ainsi que l'encadrement juridique de la négociation collective) ; ils font état, deuxièmement, de quatre « lignes de tension analytique », relatives aux débats sur le syndicalisme. Ces quatre lignes de tension concernent : premièrement, le procès de « décollectivisation » du marché du travail et d'individualisation de la relation d'emploi; deuxièmement, le besoin d'unité des syndicats face aux employeurs qui cherchent, de plus en plus, à diviser pour régner; troisièmement, le débat entre coopération et résistance; et, quatrièmement, les effets paradoxaux de l'homogénéisation résultant de la mondialisation, phénomène qui à la fois met les travailleurs en compétition les uns avec les autres et ouvre de nouvelles opportunités d'action syndicale internationale. Selon les auteurs, le syndicalisme doit surmonter les défis posés par ces lignes de tension s'il veut émerger de la crise dans

laquelle il se voit plongé depuis près de trois décennies. C'est ce que cherche à faire le renouveau syndical en tentant de redéfinir le syndicalisme et son action.

Le renouveau syndical soulève, premièrement, un enjeu de taille au niveau de l'identité syndicale puisque la différenciation croissante des rapports sociaux « ébranle les modèles traditionnels sur lesquels reposent les identités syndicales » (Haiven, Lévesque et Roby, 2006). Ce à quoi s'ajoute une tendance des employeurs à exploiter de plus en plus cette différenciation de la main-d'œuvre pour saper la cohésion syndicale. Deuxièmement, les expériences de renouveau syndical soulèvent inévitablement des enjeux au niveau de pouvoir et de rapport de forces, potentiellement source de conflit à l'intérieur de l'appareil syndical, notamment lorsqu'il est question de redéfinir les orientations. Le troisième enjeu soulevé par le renouveau syndical concerne le développement de nouvelles compétences pour les syndicats (qui doivent, à titre d'exemple, s'adapter aux nouvelles réalités du travail atypique). Les auteurs font état de la progression difficile du syndicalisme, dont la volonté de transformation n'est sans aucune mesure capable de répondre à l'ampleur des changements en cours.

D'une manière générale, les auteurs abordant le sujet de la crise du syndicalisme et du renouveau syndical sont relativement en accord lorsqu'il est question de brosser un portrait de la situation et de repenser le syndicalisme pour mieux faire face à la conjoncture actuelle. Toutefois, les dissensions apparaissent au niveau de la forme que doit prendre cette remise en question. Selon ce que nous avons pu observer, le courant québécois des relations industrielles est globalement en faveur d'un syndicalisme de concertation et de coopération.

Conclusion

Ce tour d'horizon des débats en cours au sujet de la conflictualité au travail dans un contexte de profonds changements fait ressortir certaines conclusions. Premièrement, il apparaît que de moins en moins de travailleurs ont accès à une organisation collective du travail. Par « organisation collective » du travail est entendue, bien sûr, la présence syndicale, mais aussi beaucoup plus que ça. Ce que les transformations contemporaines du travail apportent d'inédit, c'est qu'en plus d'exercer une pression à la baisse sur les effectifs syndicaux (dans le secteur privé), il est aujourd'hui plus difficile de se mobiliser autour d'enjeux collectifs liés à son lieu de travail et ce, même dans des entreprises syndiquées. Cela a inévitablement un impact sur l'évolution du nombre de conflits traditionnels. Deuxièmement, la nature même des conflits apparaît sensiblement bouleversée par les transformations récentes du Travail. Si la régulation du travail (comme toute régulation sociale en général) s'est toujours en grande partie jouée autour des tribunaux, la judiciarisation des conflits exemplifie de manière éloquente une situation nouvelle et soulève à elle seule un panoplie de questions concernant la capacité du système à réguler ces nouvelles figures du conflit. Face à cette augmentation du nombre de conflits pris en charge par une instance juridique, l'obsolescence des mécanismes de régulation traditionnels devient de plus en plus évidente.

Plusieurs voix s'élèvent aujourd'hui en faveur d'un renouvellement des outils de régulation juridique avec, en premier lieu, le Code du travail. Le Rapport Bernier (2003) ainsi que d'autres publications gouvernementales³⁷ démontrent que cette préoccupation dépasse les cercles purement académiques. Cela doit aussi devenir le cas pour ce qui est des modes d'appréhension et d'interprétation de la conflictualité

³⁷ Voir le document de travail «Sommaire : Pour un Code du travail renouvelé», http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/revision_code_du_travail/som_orient.html (site consulté le 30 novembre 2009)

au travail afin que nos outils conceptuels tiennent compte de la nouvelle réalité vécue par les travailleurs, que leur statut d'emploi soit atypique ou traditionnel.

Enfin, nous remarquons que les débats concernant les questions théoriques liées aux espaces de travail et à la conflictualité, à tout le moins au Québec, sont presque exclusivement menés par des chercheurs et intervenants appartenant à la discipline des relations industrielles et que le thème des nouvelles figures du conflit du travail suscite encore peu d'intérêt. Il s'en suit que tout un cadre d'analyse – notamment celui de la sociologie et de la politique tel que développé en France – fait défaut à la compréhension en profondeur des thèmes de recherche autour du travail. Le cadre théorique que nous proposons se veut une contribution dans l'objectif de pallier à ce « vide » théorique.

Retour sur la sociologie et les conflits du travail

Sur le plan théorique, nous remarquons que la question du conflit du travail au Québec a fait l'objet de peu de travaux, ou plutôt, que l'essentiel de ces travaux porte sur la période fordiste. En effet, la sociologie québécoise (et nord américaine) contemporaine n'a pas vu se développer un champ d'analyse théorique et sociologique du conflit du travail. Ce constat émerge suite à l'observation faite du nombre restreint d'études récentes analysant le conflit de travail dans sa dimension sociologique, c'est-à-dire non seulement dans sa dimension institutionnelle et juridique, mais aussi relativement à ses enjeux, sa fréquence, son intensité, les rapports de forces qu'il implique, sa fonction sociale, etc. Ainsi, à l'image du mode d'encadrement juridique des relations du travail au Québec, les diverses théories sociologiques n'ont pas subi de profondes modifications et, de ce fait, leur capacité explicative s'étiole face aux nouvelles formes, plus individualisées, du conflit du travail.

Si le champ disciplinaire des relations industrielles produit chaque année un nombre important de travaux sur les transformations du travail et le conflit, nous n'avons trouvé dans cette littérature que peu d'éléments théoriques susceptibles d'éclairer la situation actuelle sur la question des conflits. Bien que partageant plusieurs points en commun avec la sociologie du travail, l'approche épistémologique institutionnaliste généralement préconisée par cette discipline ne convient pas à nos objectifs de recherche. Étudier le travail dans une perspective sociologique signifie que l'objet est *a priori* défini socio-anthropologiquement c'est-à-dire non pas « en tant que rapport technique de production, mais comme un support privilégié d'inscription dans la structure sociale » (Castel, 2005, p. 17). Autrement dit, le travail est d'abord et avant tout un *rapport social*.

À titre d'exemple, les articles ou livres récents abordant directement le thème du conflit de travail au Québec sont rares : d'une part, la majorité des notices résultant d'une recherche qui utilise la double entrée « travail » et « conflit » concerne les conflits *au* travail (quoi faire quand on ne s'entend pas avec un collègue) ou encore les conflits travail / famille. D'autre part, si la littérature récente est riche en articles et ouvrages consacrés au thème des transformations récentes du mode d'organisation du travail et à celui des nouveaux défis posés au syndicalisme, elle se révèle toutefois moins généreuse en *analyses* des conflits de travail, du conflit collectif, du conflit social et surtout, des liens qui unissent ces diverses facettes de la conflictualité. Au-delà de la double constatation concernant, d'une part, le dépassement du modèle syndical traditionnel et, d'autre part, la diminution générale du nombre de grèves, la sociologie québécoise contemporaine et les relations industrielles sont quasi absentes du débat³⁸ sur les transformations du conflit industriel et du rapport salarial *en lien avec le conflit du travail*.

³⁸ À titre de comparaison, voir, pour la France seulement, Bérout (2008), Durand (2004), Castel (1995), Denis (2005), Brochard (2005), Boyer (2001), Giraud (2006).

Un ultime indicateur de cette tendance réside dans les pages du livre de référence *Introduction aux relations industrielles* [au Québec] (Boivin, dir., 2004) dont la sortie a été applaudie par Renaud Paquet (2004), spécialiste en matière de relations industrielles au Québec, pour son « contenu complet³⁹ ». Le livre-synthèse, destiné aux étudiants et aux chercheurs, ne compte en ses presque quatre cent pages, que trois fois le mot « conflit⁴⁰ ». Certes, cette observation (banale ?) est peut-être due à la nature même du champ des relations industrielles qui fait une lecture davantage « technique » des relations de travail. Tous ne sont pas en accord avec cette affirmation car, comme le souligne Gosselin (2002) : « le conflit industriel est une thématique [se retrouvant] au cœur même des relations industrielles » (p. 11). Cela étant dit, que le conflit fasse partie intégrante ou non des relations industrielles, force est de constater que ce champ d'étude a investi presque tout l'espace de débat entourant les questions relatives au travail, et que le thème du conflit est plus souvent qu'autrement laissé de côté. À ce propos, Gagnon (2003) remarque, dans un article abordant la question des liens historiques entre classe ouvrière et syndicalisme, que :

À la faveur de ce que nous avons appelé "disqualification" de la classe ouvrière, de nombreux sociologues se tournèrent vers l'étude des mouvements sociaux. Le syndicalisme se retrouva ainsi étudié surtout par des chercheurs appartenant au champ des relations industrielles, qui par tradition accordent davantage d'intérêt aux aspects institutionnels (p. 23).

³⁹ Dans sa critique de l'ouvrage, Paquet souligne : « L'ouvrage dirigé par Jean Boivin devrait rapidement devenir le manuel de base le plus utilisé pour l'enseignement des relations industrielles au Québec car son contenu est plus complet que les quelques ouvrages concurrents sur le marché. L'auteur principal a su s'associer des spécialistes chevronnés pour produire des chapitres rendant justice à chaque sous thème. » Voir Renaud Paquet, « Compte-rendu : *Introduction aux relations industrielles* de Jean Boivin », *Relations industrielles*, vol. 59, n°3, 2004, p. 634.

⁴⁰ Jean Boivin, *Op. Cit.* Voir le glossaire de l'ouvrage, p. 379.

Nous croyons pertinent de dresser un parallèle avec la France puisque, malgré les différences qui font de son système des relations du travail – et de sa tradition sociologique – un cas bien distinct de celui du Québec, ce pays a subi, à l’instar des autres pays industrialisés, de profondes transformations de son système productif. Aussi, bien que la littérature sur le sujet soit plus abondante qu’au Québec, un groupe de politologues, de sociologues et d’économistes français semble avoir tiré des conclusions similaires quant au « silence théorique » des sciences sociales relativement à la thématique du conflit de travail. Dans la présentation de l’ouvrage collectif *Le conflit en grève?* (Denis *et al*, 2007), les auteurs se questionnent :

Quelle place occupe actuellement le conflit dans les rapports de travail? Cette question, qui est à l’origine de ce livre, est le produit d’un constat, celui de l’attention très restreinte portée depuis plusieurs années à ce phénomène de la part des chercheurs, des journalistes aussi bien que des pouvoirs publics.⁴¹

Nous proposons donc, à l’instar de Bérout *et al* (2008) de « replacer les conflits du travail au centre de l’analyse sociologique » (p. 19), cette fois, au Québec. Nous espérons que cela contribuera à la relance de ce thème de recherche délaissé depuis une quinzaine d’années par les sociologues du travail (Hyman, 2001) - thème qui pourtant est loin d’être « dépassé ».

⁴¹ Voir la présentation de l’ouvrage à l’endos du livre.

DEUXIÈME PARTIE – ANALYSE

CHAPITRE V

ÉLÉMENTS POUR UNE THÉORISATION DE LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE
LIÉE AUX ESPACES DU TRAVAIL

Ce chapitre a pour objectif de définir le terme central qui constitue le cœur de l'analyse de notre objet : les conflits du travail. Au delà de la nécessité méthodologique et théorique, cet exercice de définition répond à la double préoccupation épistémologique de remettre le thème des conflits du travail au centre des préoccupations de la discipline sociologique, mais aussi de participer au développement d'un cadre conceptuel qui soit *actuel* et *critique* pour la compréhension des conflits du travail.

Pourquoi s'inquiéter de la diminution des conflits collectifs du travail ? N'est-ce pas là le signe positif, celui d'une pacification des rapports entre travailleurs et employeurs qui serait due, notamment, à l'amélioration des conditions de travail ? Ou encore au contexte économique morose⁴² qui « rend leur mobilisation beaucoup plus ardue » (Rouillard, 2004) ?

La réponse que nous proposons à cette question constitue le fondement théorique et épistémologique de notre démarche. D'emblée, cette réponse doit, croyons-nous, être liée au concept central qui la sous-tend : celui de la relation d'emploi qui unit un

⁴² Rouillard fait référence aux récessions de 1982, de 1990 (2004 : 272). Nous pourrions ajouter la crise économique actuelle.

travailleur à son employeur ou, plus globalement, celui du rapport salarial comme forme historique de relation d'emploi. On ne saurait parler de conflit du travail sans parler de rapport salarial et *vice versa*. Le lien qui unit les deux notions est fondamental : le rapport salarial, qui se retrouve au cœur de notre système de droits du travail, repose sur un *déséquilibre fondamental* des forces en présence : « La relation entre un employeur et un employé ou un travailleur isolé est typiquement une relation entre une personne qui est en situation d'autorité et une qui ne l'est pas » (Davies et Freedland cités dans Coutu *et al*, 2009 : 4). Les conflits du travail revêtent donc, dans ce contexte, un rôle précis, celui d'être un des moyens d'expression du déséquilibre existant *a priori* au sein même du rapport salarial. Encadrés par un droit des rapports collectifs, ces derniers sont au cœur de la régulation qui préside au système des relations industrielles (SRI).

La question de la transformation de la figure du conflit et celle de l'érosion de la capacité mobilisatrice des organisations syndicales doit, dans ces conditions, être analysée dans une autre perspective : celle du *rôle* du conflit – et tout particulièrement le conflit du travail – dans l'espace social.

5.1 Conflits du travail : de quoi parle-t-on ?⁴³

Les conflits du travail sont une réalité difficilement mesurable par les statistiques publiques traditionnelles. Cette difficulté à saisir précisément le phénomène du conflit serait d'ordre théorique (Bérout *et al*, 2008). Les chercheurs constatent le flou sémantique qui entoure la notion de conflit, lequel aurait deux causes principales. D'une part, le conflit est *polymorphe* et *polyscénique*, c'est-à-dire qu'il revêt une multitude de formes (ouvert, fermé, individuel, collectif, domestique, sauvage, institutionnalisé, etc.) et qu'il n'épargne aucun domaine de la vie sociale (politique, professionnelle, familiale, culturelle, etc.). D'autre part, bien qu'il soit une *forme de*

⁴³ Cette partie se base principalement sur les pages 17, 18 et 19 de Bérout *et al* (2008).

relation universelle, le conflit est un phénomène social historiquement et géographiquement situé : « sa nature et sa structure changent en fonction du cadre contextuel - essentiellement national - dans lequel il s'inscrit » (p. 17).

Le qualificatif « social » du conflit apporte un peu de précision au concept. En effet, cela élimine deux modalités du conflit qui s'éloignent de notre objet d'étude soit le conflit psychologique (intérieur) et le conflit militaire (guerrier). Edwards (1991) rappelle un aspect essentiel du conflit du travail : « *conflict is an organizing principle and not just a form of behaviour* » (p. 394). En ce sens, s'il est juste de parler de conflit du travail en terme de conflit social, l'inverse est vrai pour une époque donnée (Castel, 1995). Ainsi, il est approprié pour ce qui est des Trente Glorieuses (ou de l'époque fordiste) de parler de conflit social en terme de conflit du travail. Au cours de la période durant laquelle le conflit social et le conflit du travail étaient confondus, la grève et le lock-out se sont imposés comme forme typique et déterminante du conflit social / du travail. C'est d'ailleurs autour de ces manifestations du mécontentement que se sont articulées les premières régulations du travail.

Cette définition du conflit du travail a toutefois perdu de son exclusivité sous la pression des transformations du travail. Les statistiques actuelles produites par le ministère du Travail assimilent encore le conflit aux phénomènes de la grève et du lock-out et à leurs indicateurs que sont les « jours/personne perdus », le « nombre de travailleurs touchés » et la « durée ». ⁴⁴ Or, nous l'avons vu, ce type de conflit est en baisse depuis le début des années 1980. Ces statistiques alimentent un courant de pensée prônant une approche qui serait « moins conflictuelle » et sont tout autant d'arguments qui ont pour effet « de renvoyer le conflit à sa seule dimension dysfonctionnelle et de nourrir la thèse évolutionniste du conflit comme un mode de relation passé » (Bérout *et al*, 2008 : 19).

⁴⁴ Voir par exemple : Labrosse (2007), Alexis, *Les arrêts de travail au Québec. Bilan de l'année 2007*, ministère du Travail, Québec.

Bref, il y a, d'une part, un flou sémantique autour de la notion de conflit du travail que les changements en cours n'aident pas à dissiper et, d'autre part, une pression politique pour que l'on cesse de réfléchir les conflits comme l'élément structurant de notre système de régulation du travail.

5.2 Le conflit du travail dans l'espace social

Depuis la révolution industrielle, le travail a toujours représenté un espace sous tension. Lieu de rencontre entre intérêts divergents, il a longtemps joué le rôle de catalyseur des luttes sociales. Aussi, les conflits du travail doivent-ils être compris comme des phénomènes complexes dont la portée et l'implication dépassent largement les frontières de l'entreprise. La Cour suprême du Canada abonde en ce sens lorsqu'elle rappelle que « le domaine des relations de travail demeure 'délicat et explosif' du fait de son caractère conflictuel et des répercussions potentielles du conflit à l'échelle de la société » (Coutu *et al.*, 2009 : 5). S'ils représentent une dimension structurante des rapports sociaux à l'intérieur de l'organisation (Simmel, 1995), les conflits du travail ont donc aussi une « utilité sociale » fondamentale se déployant à l'extérieure de l'organisation : celle d'être le moteur des transformations sociales (Dahrendorf, 1972). Dit autrement, ils ont une fonction de *régulation*. Qu'il faille ou non aujourd'hui nuancer l'assertion Robert Castel (2009) alléguant que le travail constitue toujours « l'épicentre de la question sociale » (p. 46), un élément fondamental demeure : depuis plus d'un siècle, le travail occupe une place majeure dans la vie des hommes et des femmes vivant dans les sociétés industrialisées, toute différences confondues quant à leur statut social. Dans ce contexte, les conflits éclatant dans les milieux de travail catalysent une tension sociale dont l'explication dépasse la dynamique propre au travail. Toute analyse du travail et de ses conflits doit en ce sens s'inscrire dans un cadre d'analyse plus large, soit celui des rapports de pouvoir et de domination qui s'articulent autour du rapport salarial.

5.3 Le conflit du travail : un outil de régulation sociale

L'étude des conflits du travail dans une perspective sociologique oblige à replacer cet objet au delà des limites de l'entreprise. Le travail, aujourd'hui, en tant que « réalité sociale historique » (Pinard, 2008) s'inscrit certes dans un tryptique relationnel Travail / État / Capital, mais aussi au-delà de celui-ci : il prend racine dans un contexte social élargi, ce pourquoi il importe, dans l'optique de le saisir globalement, de revisiter les théories générales de la société et celles du travail comme rapport social.

Dahrendorf (1972) rappelle que la sociologie a vu émerger deux grands modèles théoriques (deux méta-théories) pour appréhender la question du conflit : le premier, le fonctionnalisme, est inspiré des travaux de Talcott Parsons et suggère que la société est saisie comme un tout, un système intégré, à l'intérieur duquel chaque élément exerce une fonction. La cohésion sociale est alors assurée par un consensus autour de valeurs générales dépassant les intérêts particuliers. Le conflit y est perçu comme une dysfonction du système, et l'on doit en ce sens le prévenir et/ou le résoudre rapidement. Un second modèle, davantage structuraliste (et antagonique au premier), définit plutôt le conflit comme un élément de régulation sociale. La société est entendue comme un lieu où cohabitent des intérêts divergents et, conséquemment, le conflit fait partie intégrante de la structure et des processus sociaux. Dahrendorf propose un résumé de ces deux méta-théories qu'il nomme respectivement « *integration theory of society* » et « *coercion theory of society* » (voir tableau 6).

TABLEAU 6
Deux méta-théories sur la société et le conflit selon Dahrendorf (1972)

<i>Integration theory of society (fonctionnalism)</i>	<i>Essential dimension</i>	<i>Coercion theory of society (structuralism)</i>	<i>Essential dimension</i>
<i>Every society is a relatively persistent, stable structure of elements</i>	<i>Stability</i>	<i>Every society is at every point subject to process of change ; social change is ubiquitous</i>	<i>Change</i>
<i>Every society is a well-integrated structure of elements</i>	<i>Integration</i>	<i>Every society displays at every point dissensus and conflict ; social conflict is ubiquitous</i>	<i>Dissensus</i>
<i>Every element in a society has a fonction, i.e., renders a contribution to its maintenance as a system</i>	<i>Fonctionnal coordination</i>	<i>Every element in a society renders a contribution to its disintegration and change</i>	<i>Structural disorder</i>
<i>Every functioning social structure is based on a consensus of values among its members</i>	<i>Consensus</i>	<i>Every society is based on the coercion of some of its members by others</i>	<i>Coercion (domination)</i>

Source : Ralf Dahrendorf, 1972, pp. 162-162. La colonne à l'extrême droite du tableau expose des dimensions qui ne sont pas explicitées comme telle par Dahrendorf : elle a été établie par l'auteur.

Bien que les thèses avancées par le sociologue allemand datent de la fin des années soixante et qu'elles ont de fait été élaborées dans le contexte du rapport salarial fordiste, nous croyons qu'elles ont une validité théorique bien au-delà de ce dernier, voire que l'étude des transformations contemporaines du travail et de leurs impacts sur la nature des conflits du travail ne saurait en faire abstraction. Dahrendorf prend clairement position pour le second modèle, soutenant que les conflits ne sauraient être perçus comme une dysfonction du système : en plus d'être inévitables (c'est-à-dire d'être partie intégrante de la structure sociale), ils ont une « utilité sociale » fondamentale : celle d'être le moteur des transformations sociales (p. 207). Rappelons à ce propos que ce sont en grande partie les luttes ouvrières qui ont présidé à la mise sur pied de ce qu'il nomme l'État-social.

5.4 Conflit et équilibre

C'est autour de cette conception structuraliste du conflit ci-haut présentée par Dahrendorf que se construit notre analyse. La notion de compromis social repose sur la création d'un équilibre entre les forces en présences (ici entre le Travail et le Capital). C'est au cœur de cet équilibre et des tensions qui le sous-tendent que se situe le conflit. Comme le souligne Dahrendorf (1972), avec la régulation du conflit (ici autour du tryptique Travail / État / Capital), le conflit n'est ni « réglé », ni « supprimé » : nous devrions plutôt comprendre que différents modèles de régulation du conflit offrent différents cadres créant des facteurs distincts affectant ce qu'il nomme « *the empiricals patterns of conflict* » (p. 223). Bref, le conflit est présent qu'importe l'efficacité des modes de régulations. Ces derniers influencent plutôt les différentes modalités avec lesquelles il se manifeste.

Un autre élément intéressant apporté par la comparaison de ces deux modèles réside en l'opposition consensus / coercition. L'idée qu'il puisse effectivement exister un consensus social général (comme le suggère la théorie fonctionnaliste telle que rapportée par Dahrendorf) élimine *de facto* la nécessité d'un recours à des mécanismes de régulation ou, du moins, en réduit considérablement la portée. S'il y a consensus et si chaque « élément » occupe une fonction, en quoi a-t-on besoin d'encadrer juridiquement et de réguler les rapports sociaux ? *A contrario*, croyons-nous, les mécanismes de régulation occupent une place plus que centrale dans les rapports de travail, leur évolution historique ayant marqué presque à tout coup une amélioration concrète de la condition du Travail. La question du mode d'encadrement juridique du travail est une dimension centrale de toute discussion sur les transformations du travail, notamment en ce qui concerne son adaptation face à des situations nouvelles à des problèmes inédits, et le modèle fonctionnaliste atteint à ce niveau l'une de ses limites explicatives.

Enfin, les notions de consensus / coercition soulèvent une autre question, cette fois concernant l'évolution du rapport Travail / Capital. Selon certains observateurs, ce dernier évoluerait vers une nécessaire (et inévitable) « pacification » (Crozier, 1994). Une régulation adéquate parviendrait, un jour, à créer une accalmie durable. Malgré les statistiques qui tendent à démontrer qu'il y a, effectivement, une diminution de conflits collectifs (nombre de jour de grève / lock-out par année, par exemple), nous croyons que poser un tel pronostique fait oublier un enjeu qui a toujours été au cœur du rapport salarial : *le rapport salarial est un rapport d'autorité* (Edwards, 1986; Coutu *et al*, 2009; Bouchareb, 2007) et, en ce sens, il ne pourra jamais se détacher de son aura conflictuelle.

L'apport d'Edwards (1986) vient compléter l'approche structuraliste (*coercision theory*) proposée par Dahrendorf et est très utile à la compréhension du phénomène conflictuel au travail. Edwards propose une analyse matérialiste et dialectique des conflits du travail. En rappelant que la coopération tout autant que le conflit ponctuent les relations du travail (les travailleurs ne sont évidemment pas en conflit ouvert de manière permanente), il suggère que le rapport salarial repose sur un « *structured antagonism* » et que cela est l'élément clé qui définit la matrice de base de tout rapport de travail.

Le sociologue souligne que cet antagonisme émane directement du mode de production capitaliste puisque celui-ci est fondamentalement et explicitement « *exploitive* » : « *Exploitive modes are those in which producers are subordinate to others within the process of production. The basis of a structured antagonism between superordinates and subordinates is thus the existence of relations of domination* » (Edwards, 1986 : 61). Le conflit du travail prend racine dans un antagonisme, et c'est pour cette raison que le poser en termes de « problème à éviter », un « problème de personnalité entre les individus au travail » ou encore

comme le résultat de l'activité « d'agitateurs »⁴⁵ n'aide en rien la compréhension du phénomène. Il faut plutôt déchiffrer ce qui structure le déséquilibre et comprendre comment réguler les rapports entre les deux groupes.

Cohen (1978 *in* Edwards, 1986) contribue aussi à la compréhension du phénomène en répertoriant trois caractéristiques de celui qui produit en position de domination (le *subordinate producer*) : « *They all produce for other, but these other groups do not produce for them. They are subject to the authority of a supervisor within the production process, and can exercise no countervailing authority. And they tend to be poorer than their superiors* » (p. 65). À ce point, une nuance s'impose. L'exploitation ne résulte pas du fait qu'un groupe (le patronat) est plus « puissant » qu'un autre (les travailleurs) parce qu'il a le pouvoir de s'accaparer le surplus ; l'exploitation ne concerne pas uniquement la distribution du surplus, elle est *inhérente* à tout rapport de production.⁴⁶ Castel (1995) rappelle à cet effet la définition de l'expression « travail aliéné » :

(...) œuvrer pour autrui et non pour soi-même, laisser à un tiers qui va le consommer ou commercialiser le produit de son travail. Que cette contrainte s'euphémise lorsqu'elle prend avec le libéralisme une forme explicitement contractuelle, ou qu'elle perde son caractère de dépendance personnalisée lorsqu'on travaille par exemple pour une société anonyme régie par des conventions collectives ne change pas la dissymétrie de la relation : c'est bien à une sorte d'abandon du fruit de son travail à une autre personne, ou à une entreprise, ou à une institution, ou « au capital » que procède le salarié (p. 584).

⁴⁵ Hyman (1989) offre une explication étoffée des raisons qui mènent à la fois les gestionnaires et les gouvernements à percevoir les conflits du travail comme étant « problématiques ».

⁴⁶ Edwards souligne à ce propos que son ouvrage ne tient pas compte du rapport de production particulier pouvant s'instituer dans une coopérative de travail.

Conclusion

La relecture de certains « incontournables » théoriciens du conflit permet de conclure que le conflit fait partie intégrante de tout rapport social. Aussi, dans le cadre du travail - « support privilégié d'inscription dans la structure sociale » (Castel, 1995) - le conflit est inévitable. Cela s'explique parce que le conflit est inhérent à toute relation qui implique *a priori* l'inégalité, le pouvoir et l'autorité. Suivant cette idée, le conflit est loin d'être la manifestation d'une dysfonction systémique. Bien au contraire, il est une forme de relation universelle.

Les conflits du travail sont, encore aujourd'hui, un enjeu hautement d'actualité. Si un certain type de conflit montre des signes d'essoufflement (le conflit industrielle ou « traditionnel »), peut-être faut-il plutôt réfléchir à la manière dont se sont transformées les modalités de l'action collective au travail (Bérout, 2008; Denis, 2005) plutôt que de sonner la fin d'une époque. Déjà en 1991, constatant des changements dans la dynamique conflictuelle, Edwards (1991) insistait : « *Conflict remained a central élément of work organisation, though its form changed. The need to consider its place in emerging systems of labour control is as great as ever* » (p. 361). Aussi, à l'instar de Denis (2005), nous sommes d'avis que, comme tout phénomène social,

(...) le conflit évolue et se transforme sous l'effet conjoint de paramètres aussi divers que la nature de la structure sociale, le type de régime politique et le montant des droits (politiques, économiques et sociaux) qu'il accorde, le mode de production, la conjoncture économique, etc. À chaque période de l'histoire du salariat correspond des processus particuliers de mobilisations et d'actions collectives (p. 11).

Cette manière d'appréhender le conflit, qui dans le fond n'a de « nouveau » que le fait d'être remise à l'avant-plan dans l'horizon théorique du travail et des conflits, est essentielle pour alimenter la réflexion sur l'avenir du travail et de sa régulation. Elle

répond à un double besoin : premièrement, celui de constituer un cadre théorique critique et cohérent pour saisir les dimensions actuelles du conflit (ce qui implique de s'intéresser de nouveau à cette notion) ; deuxièmement, celui de se doter d'outils – statistiques entre autres – pour l'étude des nouvelles figures de la conflictualité dans les espaces de travail.

CHAPITRE VI

LES EFFETS DE L'INDIVIDUALISATION DU RAPPORT SALARIAL SUR LES CONFLITS DU TRAVAIL

Le présent chapitre a l'objectif d'exposer les questions et enjeux soulevés par les transformations du travail dans un contexte où s'individualise le rapport salarial et plus précisément, de comprendre quels effets cette situation a-t-elle sur les conflits du travail. Il s'agit de comprendre les effets de ces transformations sur les réalités au travail, par exemple sur le rapport de force des travailleurs / employeur, mais aussi sur les conditions physiques et psychologiques de travail. Il s'agit, de plus, de démontrer en quoi il devient urgent de restituer les conflits du travail en tant qu'objet d'étude. Loin d'être en « déclin » comme le laissent supposer les statistiques « traditionnelles » du ministère du Travail, les conflits du travail subissent actuellement une profonde transformation. L'analyse proposée prend en compte les éléments théoriques liés à la question du conflit et présentés dans le chapitre précédent.

D'emblée, soulignons que cette individualisation (et son effet sur la conflictualité qui en découle) ne relève pas uniquement d'une tendance sociale générale qui serait « dans l'air du temps », mais qu'elle est aussi - et en grande partie - tributaire des changements qui se sont opérés dans la sphère du travail. De plus, si une mise en contexte historique sur l'évolution du rapport salarial a contribué à saisir l'inédit de la situation actuelle, la contemporanéité de notre objet ne permet pas encore de recul. Nous aurons certainement besoin que s'écoulent plusieurs années avant de

comprendre la portée et les effets des transformations du travail sur les conflits. Nous avançons tout de même ici quelques pistes de réflexions, tout en sachant que ce que nous pouvons faire de plus utile, pour l'instant, c'est de poser les bonnes questions. Comme le souligne avec justesse Pinard (2008), « bien des querelles d'écoles seraient évitées si on admettait que les questions sont plus importantes que les réponses, car si les bonnes questions sont posées, même une mauvaise réponse peut contribuer à faire avancer notre compréhension, pourvu que le débat se fasse » (p. 16).

6.1 L'action collective fragmentée : retour vers un déséquilibre des forces

Un constat majeur se dégage de l'étude des transformations du monde du travail : *le rapport salarial s'individualise, et cela modifie le rapport de force entre travailleurs et employeurs en défaveur des travailleurs*. Bref, si les possibilités d'action collective sont menacées, cela ne peut qu'avoir un effet néfaste sur le rapport de force *a priori* inégalitaire entre travailleurs et employeurs. En effet, si la période précédente fut marquée par la généralisation d'un statut de travailleur évoluant dans une société salariale « lui assur[ant] à lui-même, à sa famille et à la majorité des membres de la société les conditions de base de leur indépendance économique et d'une sécurité sociale étendue » (Castel, 2009 : 20), cela s'explique largement grâce à la mise en place de rapports *collectifs* du travail.

Ce constat est important au regard de l'étude des conflits du travail. Si, comme le souligne Denis (2007), « les conflits sont les plus opérants vecteurs de régulation sociale » (p. 311), toute modification quant au nombre ou à la nature des conflits du travail oblige à réfléchir à la question de la régulation. À ce sujet, Edwards (1991) souligne :

There has been a tendency to play down the conflictual element, and it remains remarkably rare for researchers to ask

what the 'new industrial relation' or HRM [human resource management] means to the negotiation of order on the shopfloor (p. 390 – c'est nous qui soulignons)

D'une part, d'un point de vue sociologique, les conflits font partie intégrante du monde de régulation. Ils sont certes l'objet principal que l'on cherche à encadrer, à prévenir et à moduler. Mais ils sont aussi beaucoup plus que ça. Les conflits sont, pour reprendre l'expression de Dahrendorf (1972) « *necessary for the social process* » (p. 206). Cela dit, il est urgent de s'inquiéter des effets d'une fragmentation de l'action collective sur l'équilibre recherché par la régulation. En matière de travail, la notion de régulation ne peut être comprise que dans le sens d'une mesure d'équilibre. Cela dit, il est fort probable que les nouvelles figures de la conflictualité, fragmentées et individualisées, aient aussi leurs effets sur la régulation. Mais il faut tenir compte du fait que le « *new work system reorganised but did not transform the workplace regime* » (Edwards, 1991, p. 388). Une action individuelle dans un espace fortement marqué par des rapports de pouvoir et d'autorité n'a pas le même poids qu'une action collective. Et c'est le propre des espaces de travail contemporain dans lesquels il est aujourd'hui plus difficile de s'organiser collectivement. Sans oublier que la régulation est aussi étroitement liée au régime de protections sociales dont bénéficient les travailleurs. De manière générale, dans un contexte de déséquilibre des forces, *les protections sont collectives, ou elles ne sont pas* (Castel, 2003).

Un second constat peut être fait relativement au fait que *l'on ne peut réduire l'évolution de la conflictualité sociale au travail à une analyse des conflits « traditionnels » (grèves et lock-out)* d'une année à l'autre. Si les grèves et les *lock-out* font toujours partie du paysage, ils ne suffisent plus à comprendre les dynamiques qui animent aujourd'hui les rapports de travail. Il faut sortir d'une l'analyse portant uniquement sur la grève : la moindre intensité de la pratique gréviste se saurait être attribuée à une quelconque pacification des rapport sociaux au travail que l'on pourrait associer, par exemple, à l'érosion des utopies sociales et politiques

structurant le « mouvement ouvrier » (Giraud, 2006). Ce qui est indéniable, c'est que les trente dernières années ont à ce point modifié l'univers du travail qu'il importe de revoir les outils conceptuels avec lesquels nous tentons de comprendre le phénomène de la conflictualité. Comme le souligne Bérout *et al* (2008) en parlant de la France, les statistiques produites par le ministère du Travail et basées sur l'indicateur de grève ne rendent plus compte de la complexité de la situation actuelle. Cela dit, développer de nouveaux outils analytiques ne doit pas signifier remiser sans distinction ceux qui furent jadis éclairants. D'autre part, il est essentiel de restituer la pertinence théorique du conflit du travail comme objet d'étude pour les sciences sociales. L'enquête *REPONSE*⁴⁷ confirme on ne peut plus clairement que les conflits du travail restent une dimension structurante des rapports sociaux dans l'entreprise. Nul doute que ces observations s'appliquent au cas du Québec. La province ne dispose toutefois d'aucun moyen comparable à celui d'une telle enquête. Il serait peut-être urgent de commencer à y songer.

Bien que, tel que nous le suggérons, la période actuelle soit marquée par de profondes transformations, les déterminants traditionnels du conflit du travail demeurent très influents. Par « déterminants traditionnels » sont généralement entendus (liste non exhaustive) : le secteur d'origine (public ou privé), le secteur d'activité (primaire, secondaire, tertiaire), la taille de l'entreprise et le contexte (première convention collective ou renouvellement). Les statistiques récentes du ministère du Travail (Labrosse, 2008) démontrent qu'il y a une plus grande tendance au conflit dans le secteur privé, secondaire, qu'il y a près de trois fois plus dans les entreprises de plus de 500 employés et que la majorité des grèves sont déclenchées lors d'un renouvellement de conventions collectives. Ainsi, la fragmentation des modalités du conflit dans les milieux de travail ne signifie pas la fin des conflits collectifs (ou encore, pour l'instant, la fin des déterminants traditionnels), mais plutôt le

⁴⁷ Voir Bérout *et al*, 2008.

développement de nouvelles figures du conflit qui se ferait parallèlement aux formes traditionnelles du conflit. Cela signifie aussi que les anciens modèles qui analysent le conflit que dans sa définition traditionnelle doivent être repensés. D'où l'importance de « comprendre comment le recours aux différentes modalités d'action est façonné par la reconfiguration des univers professionnels et du rapport salarial » (Bérout *et al.*, 2008 : 59).

6.1.1 Les « conflits individuels »

Un outil d'analyse *actualisé* des conflits du travail fait défaut au Québec. Dans le cadre de la présente recherche, nous avons cru, à tort, que nous pourrions trouver des indices statistiques clairs pour appuyer notre hypothèse de la fragmentation des formes du conflit. L'un de ces indices concernait l'augmentation du nombre de recours individuels déposés à la CRT. À ce titre, le Rapport annuel 2009 de la Commission souligne : « Depuis la création de la Commission, en 2002, la nature et la quantité des recours déposés se modifient. Ainsi, le nombre de plaintes individuelles en comparaison des plaintes collectives est passé de 58 %, en 2003-2004, à 61 % en 2008-2009. » (p. 14) Les chiffres que l'on nous a présentés ne sont toutefois pas concluants. Les tableaux 6 et 7⁴⁸ montrent l'évolution du nombre de recours individuels déposés (et acceptés) au BCGT et à la CRT⁴⁹.

⁴⁸ Ces tableaux n'apparaissent pas dans le Rapport annuel. Ils ont été fournis, à la demande de l'auteur, par le directeur général de la CRT M. Claude Métivier.

⁴⁹ La CRT a remplacé le BCGT en novembre 2002.

TABLEAU 7
Liste des recours individuels déposés au BCGT
du 1^{er} janvier 1988 au 24 novembre 2002

Article	Nombre de cas															Total
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
16.1 (1)	760	483	468	406	397	384	369	226	429	409	422	399	463	406	368	6499
16 (2)	619	561	573	454	372	384	364	413	395	382	394	582	628	477	399	6997
19 (3)	113	28	53	74	64	33	18	30	42	46	47	63	54	38	26	729
47.3 (4)															1	1
Total	1492	1072	1094	394	833	801	751	779	866	837	863	1044	1145	921	794	14226

- (1) Plaintes de congédiement
(2) Plaintes de suspension / déplacement / autres
(3) Fixation d'indemnité
(4) Égalité de traitement par l'association – Renvoi
Source : CRT (2009)

TABLEAU 8
Liste des recours individuels déposés à la CRT
du 25 novembre 2002 au 24 novembre 2009

Article	Nombre de cas								
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
16.1 (1)	31	266	244	252	193	143	234	171	1534
16 (2)	33	377	383	357	205	198	219	269	2041
19 (3)	4	33	39	22	28	22	24	19	191
47.2 (4)			417	436	425	337	345	318	2278
47.3 (5)	7	72	51	41	35	52	66	36	360
47.3 (6)	42	183	180	182	137	170	182	191	1267
114, 118, 119 (7)	21	17	20	10	18	11	11	5	94
Total	119	948	1334	1300	1041	933	1081	1009	7665

- (1) Plaintes de congédiement
(2) Plaintes de suspension / déplacement / autres
(3) Fixation d'indemnité
(4) Égalité de traitement par l'association
(5) Égalité de traitement par l'association – Mesure disciplinaire
(6) Égalité de traitement par l'association – Renvoi
(7) Ordonnance sans accréditation

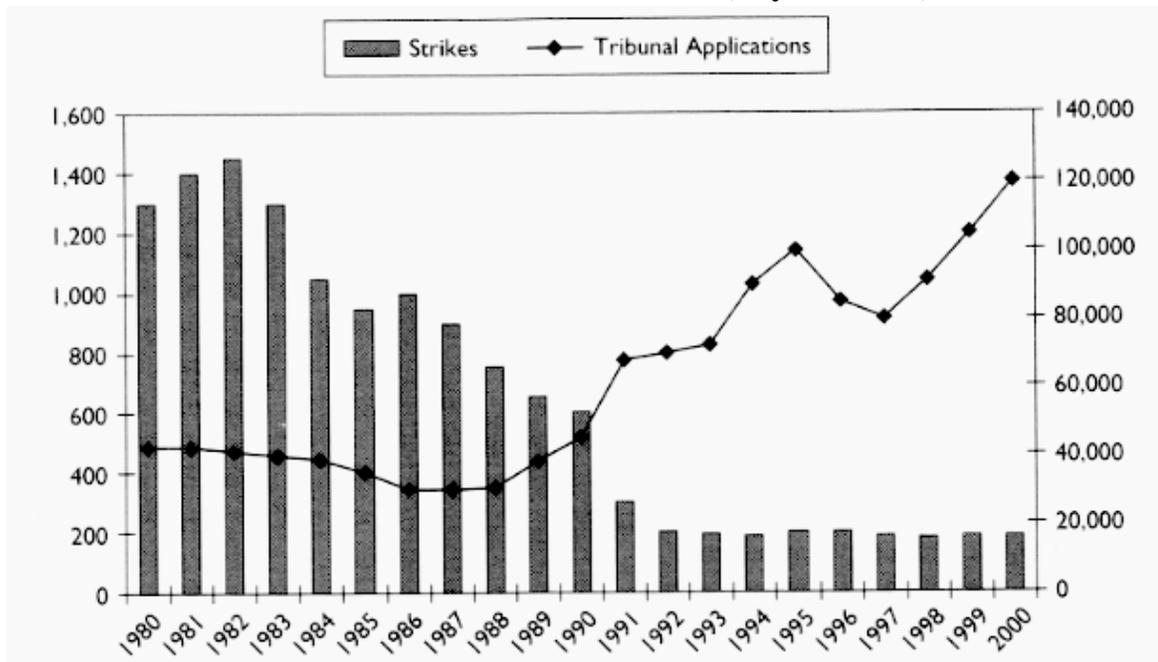
Source : CRT (2009)

Que signifie exactement cette « augmentation » mentionnée par la CRT et qu'entend-t-on par « plainte individuelle » ? Encore une fois, un flou sémantique persiste quant aux notions utilisées pour parler de conflits du travail. Sur la base de quels critères la CRT classe-t-elle une plainte dans l'une ou l'autre des catégories ? Aussi, une observation minutieuse du tableau montre que pour plusieurs plaintes considérées « individuelles », le nombre a diminué depuis 1988. L'augmentation du nombre total de cas que l'on peut observer à partir de 2004 s'accompagne de l'ajout de l'article 47.2 (égalité de traitement par l'association) dans la compilation. Qu'est-ce à dire ? Ces tableaux, qui n'offrent pas, *a priori*, de réponse claire à nos interrogations, représentent tout de même une source intéressante d'information. Ils démontrent hors de tout doute que nos outils statistiques ne sont plus adaptés pour parler de l'actualité du conflit du travail dans nos entreprises. Les résultats de l'enquête *REPONSE* en France sont clairs : le nombre de conflits dits « individuels » seraient en hausse pour la période 2002-2004 en comparaison avec les données de 1996-1998 (Bérout *et al*, 2008 : 60). Ce constat est fait sur la base d'une vaste étude qui interroge les pratiques conflictuelles *qu'elles soient collectives ou individuelles, qu'elles soient ou non accompagnées d'un arrêt de travail et qu'elles soient ou non saisies par une instance officielle* (par exemple une instance judiciaire). Cela permet une étude approfondie de l'expression de conflits tels le boycott de réunion, le port ostensible de signe exprimant le mécontentement, la grève du zèle, le refus d'heures supplémentaires, etc.

Bref, malgré le flou qui persiste quant à la signification que cela peut avoir (dans le sens qu'il est difficile de déterminer ce que cela signifie exactement), l'augmentation du nombre de conflits individuels est une donnée qui commence à être compilée dans certains pays. Autre tendance marquante, à tout le moins dans d'autres démocraties occidentales : l'augmentation du nombre de recours aux tribunaux pour le règlement de conflits du travail. La figure 9 compare le nombre de grèves et celui des recours aux tribunaux en Grande-Bretagne. Selon Grint (2005), la diminution du premier et

l'augmentation du second serait l'un des signes d'une individualisation des conflits.⁵⁰

FIGURE 9
Grèves et recours aux tribunaux (Royaume-Uni)



Source : Grint (2005), p. 165.

Cela dit, les transformations du mode d'organisation du travail et les nouvelles stratégies de gestion – dont la majorité ont été imposés unilatéralement par les directions d'entreprise (Bourque, 1999) – ont clairement eu comme effet de fragmenter les espaces collectifs du travail. Les changements qui se sont opérés au niveau de l'organisation et du rythme de la chaîne de montage sont un exemple éloquent. Si le taylorisme (et sa forme ultime le fordisme) a mis sur pied une organisation du travail hautement individualisée (tâches parcellisées, travailleurs

⁵⁰ « [...] strikes have merely been displaced into individual disputes in the 1980s and 1990s. » (Grint, 2005 : 166)

isolés sur la chaîne de montage, etc), le développement d'un système de régulation intégrant l'État et un droit des rapports – collectifs – du travail a institué un rapport salarial lui aussi *collectif*. L'inverse devient aujourd'hui une réalité de plus en plus répandue dans les milieu de travail : l'organisation du travail se fait davantage en groupe, là où s'appliquent les nouvelles stratégies de gestion – à tout le moins dans les discours (équipes autonomes, équipe de résolution de problèmes, etc.). Toutefois, les travailleurs sont, dans les faits, beaucoup plus individualisés dans leur rapport au travail. Comme le souligne Cousin (2007) : « L'individu qui était nié et interchangeable dans l'organisation taylorienne [fordisme] revient au contraire au centre du dispositif et c'est autant sa personnalité que ses compétences techniques qui sont mobilisées » (p. 147). Le tableau 9 propose un résumé des logiques organisationnelles derrière le fordisme et le post fordisme. Aussi réductrice soit cette synthèse, elle permet de montrer le renversement qui s'est opéré.

TABLEAU 9
Logiques organisationnelles du fordisme et du postfordisme

	Fordisme	Postfordisme
Organisation du travail	Individuelle	Collective
Rapport salarial	Collectif	Individuel

6.2 Les nouvelles formes de domination

Il devient de plus en plus essentiel et urgent de faire la lumière sur les tensions qui animent le monde du travail contemporain. Il y a bien un lien entre l'individualisation du rapport salarial, les nouvelles exigences de performance individuelles et la domination au travail. Si la domination fut jadis plus évidente dans les rapports de travail fortement taylorisés à la base du fordisme - et à la fois plus à la mode comme

thème de recherche, force est de constater que les discours actuels, dans le monde du travail et dans une certaine mesure dans l'univers de la recherche, ont plutôt tendance à applaudir à l'avènement d'une nouvelle ère de relations de travail tournées davantage vers le « partenariat » et la « concertation ». Les améliorations dans les conditions de travail (notamment en matière de sécurité) et les discours portés par les nouveaux modes de gestion « moins hiérarchiques » et « laissant place à l'initiative » ne doivent pas éclipser un postulat essentiel : *tout rapport salarial est un rapport de pouvoir et d'autorité*. En ce sens, deux aspects de la question de la domination contemporaine au travail méritent attention : premièrement, l'engagement des travailleurs doit être entendu comme une forme de contrôle (Edwards, 1991). Deuxièmement, la détresse psychologique chez les travailleurs, qui a augmenté substantiellement au cours des dernières années (Kirouac et Namian, 2007), doit être considérée comme une manifestation d'un conflit.

6.2.1 Engagement et contrôle

Le fait commence à être bien documenté : le travail est plus intense et de nouvelles formes de contrôle se sont développées (Durand, 2004). Selon la lecture que nous faisons des changements qui se sont opérés dans les ateliers, il y a un lien entre cette nouvelle intensité, le contrôle et le fait que les travailleurs sont de plus en plus isolés. L'exemple de l'engagement des travailleurs dans la tâche qui leur est assignée et surtout, de *l'exigence* d'engagement fait par les employeurs, est révélatrice d'une nouvelle forme de domination.

Durand (2004) rappelle que l'engagement des travailleurs, qu'il nomme *mobilisation*, existait sous le fordisme :

Durant les Trente Glorieuses, le régime de mobilisation fordien consistait essentiellement à accorder une prime ou un supplément de salaire pour compenser tout inconvénient lié à la production : le bruit, la chaleur, le froid, l'éloignement du domicile, le travail de nuit, l'insalubrité, etc. étaient rémunérés. Tout mécontentement en la matière, à l'origine d'une grève ou simplement d'une menace, était très souvent résolu par une prime : il fallait produire sans s'arrêter puisque tout ce qui était produit avait l'assurance d'être vendu (p. 101)

Après deux décennies de crises, ce modèle de mobilisation a dû être repensé. Avec les nouvelles exigences de flexibilité, les employeurs ne pouvaient plus fournir la stabilité d'emploi ni les primes et hausses de salaires d'alors. Pour être efficace, le nouveau modèle devait être efficace au moins à deux niveaux : l'un, abstrait, celui des représentations mentales qui conduisent les salariés à accepter leur condition et l'autre, plus spécifique et concret, qui conforte ces représentations (p. 102). C'est dans cette foulée que sont apparues les évaluations ayant comme objectif d'évaluer les compétences.⁵¹ Désormais, même les attitudes sont évaluées et souvent, les primes sont octroyées aux travailleurs ayant eu de bonnes évaluations.

6.2.2 Détresse psychologique et domination

Le concept de *domination ordinaire* développé par Martucelli (2001; 2004) permet de rendre compte d'un malaise bien contemporain : la détresse psychologique au travail. La recherche menée par Kirouac et Namian (2007) sur des cas de dépression chez un groupe de travailleuses montre l'incidence de la responsabilisation sur la santé mentale au travail. Tel qu'abordé au chapitre 3, les changements ayant présidé à la réorganisation des espaces de travail et aux nouvelles stratégies de gestion ont notamment comme prétention d'offrir plus d'autonomie aux travailleurs. Les

⁵¹ Voir le chapitre 3 du présent mémoire et plus particulièrement les pages 39 à 42.

recherches sur le sujet l'ont démontré, les travailleurs ont effectivement plus d'autonomie dans leur travail (Durand, 2004 ; 1998). Ce qu'il importe de souligner, c'est que l'autonomie s'accompagne d'une nouvelle contrainte : la responsabilité. Or c'est justement cette responsabilité qui est mise en cause dans les cas de dépression étudiés par Kirouac et Namian. Dans l'enquête, l'ensemble des répondantes identifie un « évènement déclencheur » qui les aurait fait basculer dans la dépression. Cet événement est soit directement lié à la pression vécue au travail, soit lié à l'expérience d'une importante blessure morale (par exemple du harcèlement psychologique) cette fois encore, liée au travail. Plus que de responsabilisation, les auteures parlent de *dévolution*, concept emprunté à Martuccelli. Potentiellement très dommageable pour le travailleur, la dévolution « opère lorsque l'individu tend à intérioriser sous forme d'échec ou à assumer l'entière responsabilité de ce qui lui est présenté comme conséquence de ses actes » (Kirouac et Namian, 2007 : 48). Ainsi, des éléments tels la pression exercée par les supérieurs pour une plus grande performance, une plus grande flexibilité - bref pour l'ensemble des nouvelles contraintes du travail - mais aussi la non reconnaissance du travail exécuté, tendent à être intériorisés par les individus, avec comme conséquences une augmentation de la détresse psychologique au travail.

Dans les cas étudiés, la maladie mentale doit être comprise comme un *conflit* qui est cent pour cent assumé par l'individu qui n'est pas en position d'autorité. La dépression est un conflit devenu intérieur – et en ce sens, hautement individualisé. Nous croyons que la désintégration des collectifs de travail due à l'individualisation du rapport salarial doit être mis en cause pour expliquer, à tout le moins en partie, l'incapacité des personnes qui souffrent de dépression liée à un épuisement professionnel à demander de l'aide. En faisant référence aux cas de dépression étudiés, Kirouac et Namian (2007) remarquent que :

En échange de leur soumission aux injonctions d'autonomie, de performance, d'implication intensive, l'organisation du travail n'offrirait pas suffisamment à ces travailleuses la reconnaissance attendue, ni les moyens pratiques essentiels pour répondre à de telles injonctions. Qui plus est, vis-à-vis de cette situation jugée déplorable, aucune d'entre elles n'a pu compter sur un collectif ou des ressources visant à transformer cette situation problématique. (...) Comme si les dénonciations éparses qu'elles pouvaient nourrir à l'endroit de leur milieu de travail, faut de prendre la forme de revendication collectives ou d'invectives portée solidairement, s'étaient tranquillement érodées jusqu'à perdre la plupart de leur potentiel critique et politique (p. 45).

Cet exemple, basé sur des cas précis de détresse psychologique au travail, montre à quel point la problématique de l'individualisation peut avoir des effets dévastateurs sur la santé des travailleurs. La lente désintégration des rapports collectifs au travail effectuée à coups de nouvelles stratégies de gestion et de réorganisation du travail s'est accompagnée d'une nouvelle forme de domination : la responsabilisation (ou, selon l'expression de Martuccelli, la « dévolution »). Ces transformations étaient souvent acceptées par les travailleurs qui n'y voyaient *a priori* aucune menace pour leur pouvoir de négociation ou leurs conditions de travail. Encore aujourd'hui, la résistance au changement n'est pas la tendance principale. Aussi, il est important de souligner que la présence d'un syndicat ne constitue pas un facteur garantissant la présence de rapports collectifs de travail. D'un point de vue légal, dès qu'une entreprise est syndiquée, les rapports de travail sont *de facto* collectifs. Mais d'un point de vue sociologique, même syndiqués, des travailleurs œuvrant au sein d'une entreprise ayant passé en mode « flexibilité » (cercles de qualité, groupes de résolution de problème, équipes de travail autonomes, chaîne de montage en flux tendu, etc.) se retrouvent plus seuls qu'ils ne l'étaient avant pour faire face aux contraintes que leur impose leur travail. C'est la nuance qu'apporte la notion de collectif de travail développée par Brochard (2007).⁵²

⁵² Voir chapitre 4.

CONCLUSION

Ce mémoire avait comme objectif de contribuer à l'élaboration d'un cadre théorique permettant de mieux saisir l'évolution contemporaine des conflits du travail. Pour atteindre cet objectif, nous avons, dans un premier temps, posé les jalons indispensables à la compréhension du travail en tant que rapport social. D'une certaine manière, la première étape était de retrouver les éléments de définition sociologiques et anthropologiques du phénomène du travail. La clé de voûte d'une telle analyse repose sur la réhabilitation du concept de rapport salarial. Ce dernier permet en effet de comprendre les rapports de pouvoir et d'autorité inhérents à toute relation d'emploi impliquant le salariat.

Le second chapitre a permis de construire, à la manière d'un idéal-type, une définition du rapport salarial fordiste. L'étude du fordisme est éclairante pour saisir la dynamique qui anime les rapports de travail contemporain. Le tryptique Travail / État / Capital qui s'est constitué et consolidé au fur et à mesure qu'ont été adoptées des lois contraignantes en matière de travail a joué un rôle fondamental en apportant un certain équilibre dans des rapports *a priori* fortement inégalitaires. Nous avons vu que le fordisme supposait un rapport salarial collectif et que cela engendrait un impact significatif sur la conflictualité du travail : dans son rapport avec le patron, le travailleur n'est pas seul. Sa tâche et son salaire sont déterminés et négociés collectivement. Cela ne signifie pas que le travail est physiquement plus facile. Cela signifie simplement (et la nuance est importante) que ce qui est au premier plan de l'aménagement du travail n'est pas l'individu, mais le groupe. Le procès de travail est organisé autour de principes collectifs et les syndicats jouent un rôle de premier plan.

Le troisième chapitre propose un tour d'horizon des principales transformations qui ont modifié en profondeur le modèle fordiste, avec comme conséquence de changer la dynamique des rapports de travail. Depuis le début des années 1980, la vague de fond a eu comme principal effet de flexibiliser le travail à tous les niveaux. Les nouvelles méthodes de gestion du personnel, le juste-à-temps (flux tendu), la financiarisation sont autant de nouvelles dimensions qui font du travail un espace où l'implication personnelle des travailleurs est la règle. Étudier les transformations contemporaines du travail en mobilisant le concept de rapport salarial et en comparant certains éléments clé avec l'organisation fordiste du travail permet de conclure que le travail s'intensifie, quoi qu'en disent les promoteurs des « nouvelles approches » en gestion des ressources humaines. Les transformations sont beaucoup plus que techniques : elles marquent un changement dans la culture du travail et dans notre rapport à ce dernier. Et cela ne peut qu'avoir un impact majeur sur la conflictualité.

Nous avons vu, au quatrième chapitre que, si les conflits du travail suscitent un regain d'intérêt chez les sociologues et politologues français, ce n'est pas (encore ?) le cas au Québec. La recherche sur le travail et ses transformations est certes très effervescent dans cette province. Toutefois, sur le plan théorique, l'essentiel de ces travaux date de l'époque fordiste ou bien n'aborde le travail et ses conflits que dans une perspective institutionnaliste, juridique et fonctionnaliste. La conclusion générale de ce chapitre est sans équivoque : il importe de replacer au centre de l'analyse sociologique l'étude des conflits du travail.

C'est ce que nous proposons au cinquième chapitre. L'approche sociohistorique que nous préconisons requiert une nécessaire relecture des théoriciens du conflit et des cadres théoriques élaborés à l'époque fordiste. Cette méthode fait que nous sommes en mesure de saisir ce qui a changé *et ce qui n'a pas changé* dans le rapport salarial et donc dans la dynamique du travail. Dahrendorf, Edwards et Simmel obligent à nous rappeler que le conflit change et se transforme, mais que la dynamique conflictuelle,

elle, demeure parce que le salariat était, est et sera toujours un rapport de pouvoir et d'autorité.

* * *

De manière générale, cette recherche permet de conclure que les conflits du travail doivent redevenir un sujet d'intérêt pour les chercheurs. Ils ont toujours fait partie intégrante du Travail et continueront tant et aussi longtemps que le *salariat* existera, c'est-à-dire tant et aussi longtemps que des hommes et des femmes recevront un salaire en échange de leur travail. Les changements apportés au mode d'organisation du travail pour adapter les entreprises à l'ère de la flexibilité ont profondément modifié les chaînes de montage et le rapport direct à la tâche qui doit être exécutée. « Libérateurs » dans leurs appellations (« équipes de travail autonomes », « structures hiérarchiques horizontales », « participation »), ils n'ont que *modifié* la dynamique relationnelle qui anime tout rapport salarial : ce dernier est toujours et fondamentalement un *rapport d'autorité*. C'est aussi le cas pour les nouvelles stratégies de gestion mises de l'avant par le Capital. Si elles ont en partie donné une plus grande autonomie aux travailleurs, elles les ont aussi fait se soumettre à une nouvelle forme d'autorité – moins « visible », et donc plus pernicieuse – pour toute une catégorie de travailleurs : la responsabilité.

Sociologiquement, les transformations contemporaines du travail ont eu comme effet d'individualiser le rapport salarial. Dans ce contexte, les conflits du travail changent de forme et deviennent, eux aussi, plus individuels. Entre des manifestations encore difficilement qualifiables et quantifiables sur le plan scientifique pour ce qui est du recours aux instances juridiques et des formes exacerbées telles celles de la dépression et de la détresse psychologique, les conflits du travail demeurent un enjeu hautement d'actualité, cela, en dépit du nombre restreint de travaux abordant cet objet dans une perspective critique. Aussi, nous croyons qu'une discipline comme la

sociologie doit revisiter les classiques que sont Simmel, Dahrendorf et Edwards pour éclairer la situation actuelle. Le concept de rapport salarial a été évacué trop rapidement de la recherche sur le travail. Le réhabiliter en l'actualisant permet de porter un regard critique sur les rapports de pouvoir et d'autorité qui sont le fait du travail, mais aussi de rappeler que le travail est beaucoup plus qu'un rapport technique de production et que les débats qui animent son espace sont *de facto* des débats sociaux.

Ce mémoire ne saurait évidemment pas à lui seul rendre compte des questions soulevées par les nouvelles modalités du conflit et l'impact de ces dernières sur le travail. Mais si les objectifs de cette recherche étaient très vastes, nous croyons avoir pu apporter, à tout le moins, certaines pistes de réflexion pouvant ajouter de l'eau au moulin des débats actuels sur le travail et ses transformations. Surtout, nous croyons qu'aborder théoriquement la question du conflit du travail est essentiel. Force est de constater qu'au Québec, cet objet d'étude – en pleine mutation – ne reçoit que peu d'attention des chercheurs en sciences sociales.⁵³ Du point de vue des protagonistes (c'est-à-dire des acteurs du monde du travail, travailleurs et patrons), évoluer dans un espace qui est peu marqué par le conflit semble être une situation enviable. Poser en termes sociologiques la question du conflit permet d'aborder cette « problématique » avec une toute autre perspective et ainsi de chercher ailleurs quelles pourraient être les pistes de solution aux difficultés vécues sur le terrain. Le travail restera toujours un espace conflictuel. Cela dit, dans le contexte d'un capitalisme financiarisé où les rouages de la gestion des entreprises se complexifient et où les rapports s'individualisent et se judiciaient, il importe de repenser les outils théoriques avec lesquels est appréhendée la question des conflits du travail et, plus globalement, celle du rapport au travail. Il est – entre autres – essentiel d'aborder les questions relatives

⁵³ Voir la section « Retour sur la sociologie et les conflits du travail » aux pages 84 à 87 de la présente recherche.

à l'intensité, à la responsabilité et au rapport de pouvoir et d'autorité. En somme, à la lumière des mutations récentes du Travail, il importe de réinvestir cet objet de recherche qu'est la conflictualité du travail et pour se faire, de re-questionner les fondements du phénomène.

Perspectives de recherche

Cette recherche se voulait une analyse socio-historique des transformations contemporaines du travail et de leurs effets sur les modalités du conflit du travail. Réhabiliter le concept de rapport salarial s'est avéré utile à la compréhension du phénomène social que sont les conflits du travail, mais aussi des conséquences que peut avoir une nouvelle dynamique Travail / État / Capital notamment sur les rapports de pouvoir, de force et d'autorité qui sont inhérents à tout rapport salarial. Cela dit, beaucoup de questions sont demeurées sans réponse. Nous présentons ici quelques perspectives de recherches qui, selon nous, seraient bénéfiques à la compréhension de la conflictualité sociale au travail.

La première perspective concerne l'analyse quantitative et qualitative approfondie des nouvelles manifestations du conflit. Tout en continuant à s'intéresser aux figures traditionnelles que sont la grève et le lock-out, il importe de développer de nouveaux indicateurs pour l'étude des conflits du travail. Il s'agit de réfléchir à la définition de ce qu'est, sociologiquement et juridiquement un conflit individuel et un conflit collectif en sortant du cadre conceptuel de la grève et du lock-out. Une équipe de recherche composée de sociologues et de juristes permettrait que soit menée une étude longitudinale des recours déposés à la CRT autour d'indicateur tels que le motif (l'enjeu) et l'intensité du conflit. Idéalement, les chercheurs pourraient s'inspirer de ce qui se fait en France avec l'enquête REPONSE (Bérout et al, 2008). Spécifiquement, l'objectif est de combler le vide théorique et statistique concernant les nouvelles manifestations du conflit du travail. Globalement, l'idée est de mieux

comprendre les dynamiques des rapports de travail en allant au-delà des discours gestionnaires sur le partenariat et la coopération.

La deuxième perspective concerne l'élaboration d'un cadre théorique sociologique sur la conflictualité du travail basé sur les nouvelles figures du conflit qui auront été dégagées préalablement. Nous avons, dans ce mémoire, fait un travail pour réhabiliter certaines notions et idées qui, à nos yeux, avaient été trop rapidement évacuées de l'analyse du travail (entre autres la notion de rapport salarial, mais aussi l'idée que le conflit fait partie intégrante de tout rapport salarial). Cet exercice fut évidemment partiel et ne prétend nullement avoir abordé l'entière réalité du travail. C'est pourquoi nous sommes d'avis qu'il serait des plus pertinent que la sociologie se saisisse à nouveau du thème du travail et des conflits qui sont propres à cet espace social afin de participer à la construction d'un cadre théorique qui saurait rendre compte de la réalité contemporaine. L'étude du Travail, qui est actuellement principalement le fait des RI et des juristes, s'en verrait enrichie.

Un appel à l'action : réforme du Code du travail et réflexion sur le travail

Les remarques formulées ci-haut mènent au constat largement partagé qu'il est urgent de réformer nos outils de régulation du travail et, en premier lieu, le Code du travail. Le mode d'encadrement juridique du travail n'est plus à jour parce qu'il ne réussit pas à saisir toute la complexité des modes contemporains d'organisation du travail. Ce constat, abondamment documenté par plusieurs recherches (Bernier, Vallée, Jobin, 2003; Noiseux, 2009, Coutu *et al*, 2009), n'est pas nouveau. Nous espérons, dans le cadre de cette recherche, ajouter quelques pistes de réflexion à l'analyse des nouvelles réalités du travail sur la conflictualité menant chercheurs, travailleurs et gestionnaires à demander que des modifications soient apportées au Code du travail.

L'argumentaire en faveur d'un changement législatif tourne généralement autour de la « définition de 'salié' ». On demande que cette dernière inclue les personnes en situation dite « non traditionnelle » de travail. C'est la première étape à franchir pour que le Code soit adapté à la réalité contemporaine du travail. Nous sommes d'avis qu'il y a aussi une réflexion importante à faire relativement à la notion d'équilibre entre les parties. Si la dynamique Travail / État / Capital propre au fordisme institutionnalisé a réussi à instituer des rapports relativement équilibrés entre le patronat et les travailleurs, c'est en grande partie *parce le rapport salarial était fondamentalement collectif*. Dans l'état actuel des rapports de travail, c'est la définition même de la notion d'équilibre qui doit être revue. Les travailleurs atypiques représentent un groupe particulièrement vulnérable et pour lequel la notion de *rapport collectif* de travail est souvent inexistante. Même dans les milieux syndiqués, les nouvelles formes d'organisations du travail tendent à individualiser le rapport salarial. Dans ce contexte, plusieurs questions doivent être posées : est-il toujours possible de miser sur les rapports collectifs pour assurer un minimum de régulation et ainsi un rapport de force aux travailleurs ? Si oui, quelles formes peuvent prendre ces rapports collectifs ? Si non, est-il possible de réguler « individuellement » les rapports de travail ?

Il est peu probable que les nouvelles stratégies de gestion et nouveaux modes d'organisation du travail soient revus afin de laisser un espace collectif d'organisation dans les ateliers. Une partie de la réponse se retrouve ainsi dans le camp du législateur, qui doit tenir compte du changement de dynamique dans les rapports de travail pour adapter les outils de régulation en conséquence. À ce titre, les recherches sur la santé mentale au travail devraient figurer au premier plan. Aussi, il sera essentiel, au cours des prochaines années, de développer des outils statistiques afin de *comprendre l'actualité de la conflictualité sociale dans les milieux de travail*. Dans ce dossier, le ministère du Travail pourrait s'inspirer de ce qui se fait en France avec

l'Enquête *REPONSE*. Il faut pour cela considérer que *tout travail salarié est en soi un espace de conflit*.

BIBLIOGRAPHIE

- BÉLANGER, Paul R., LÉVESQUE, Benoît (1991), « La "théorie" de la régulation, du rapport salarial au rapport de consommation. Un point de vue sociologique », *Cahiers de recherche sociologique*, no. 17, p. 17-51.
- BERNIER, Marie-Ève (2007), *Le discours gouvernemental et la légitimité du droit à la négociation collective : étude de deux conflits de travail au Québec menant à l'adoption de lois forçant le retour au travail*, Mémoire de maîtrise, Faculté de science politique et droit, UQÀM.
- BERNIER, Jean, VALLÉE, Guilaine, JOBIN, Carol (2003), *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Synthèse du rapport final, Gouvernement du Québec.
- BÉROUD, Sophie, DENIS, Jean-Michel, DESAGE, Guillaume, GIRAUD, Baptiste, PELISSE, Jérôme (2008), « Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail », *Rapport de recherche no° 43*, Centre d'étude sur l'emploi (CEE), disponible en ligne : <http://www.cee-recherche.fr/>
- BÉROUD, Sophie, MOURIAUX, René (2005), « Continuités et évolutions de la conflictualité sociale », *Le conflit en grève. Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, pp. 121-144.
- BOIVIN, Jean (dir.) (2004), *Introduction aux relations industrielles*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur.
- BOIVIN, Jean, SEXTON, Jean (2007), « Le système québécois des relations du travail en mutation : pour le meilleur ou pour le pire? », *Nouvelles dynamiques des relations du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 9-25.

BOLTANSKI, Luc, CHIAPELLO, Ève (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

BOUCHAREB, Rachid (2007), « Travailleur autonome ou travailleur salarié : continuité de la contrainte salariale et concurrence pour la valorisation », dans DURAND et GASPARINI, *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Toulouse, Octares, 2007, pp. 15-26.

BOUCHER, Jacques (1990), « Les mouvements sociaux. Réflexion à partir des théories de l'action collective et de la régulation », *Les Cahiers du CRISES*, Collection Études théoriques, No. ET9003, 89 p.

BOURQUE, Reynald (1999), « Coopération patronale-syndicale et réorganisation du travail », *Relations industrielles*, vol. 54, n°1, pp. 136-167.

BOYER, Robert (2001), « Du rapport salarial fordiste à la diversité des relations salariales. Une mise en perspective de quelques recherches régulationnistes », *CEPREMAP – CNRS – EHESS*, no. 2001-14, 25 p.

BOYER, Robert, DURAND, Jean-Pierre (1998), *L'après-fordisme*, Paris, La Découverte.

BROCHARD, Delphine (2005), « Conflits de travail : une analyse statistique », dans DENIS, Jean-Michel, *Le conflit en grève. Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, pp. 97-119.

CASTEL, Robert (2009), *La montée des incertitudes*, Paris, Seuil.

CASTEL, Robert (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil.

CASTEL, Robert (1995), *La métamorphose de la question sociale*, Paris, Gallimard.

CASTELLS, Manuel (2001), *La société en réseaux. Tome 1: L'ère de l'information*, Paris, Fayard.

COMEAU, Yvan (2003), « La diversité du rapport salarial dans le troisième secteur », *Service social*, vol. 50, n°1, pp. 199-230.

COUSIN, Olivier (2007), « Le post-taylorisme est-il synonyme d'une disparition de l'acteur? » dans DURAND, Jean-Pierre et GASPARINI, William (dir.), *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Toulouse, Octares.

COUTU, Michel, FONTAINE, Laurence Léa, MARCEAU, Georges (2009), *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, Montréal, Éditions Yvon Blais.

CROZIER, Michel (1994), *L'entreprise à l'écoute. Apprendre le management post-industriel*, Paris, Seuil.

DAHRENDORF, Ralf (1972), *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford, Stanford University Press.

DENIS, Jean-Michel (dir.) (2006), *Le conflit en grève. Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute.

DENIS, Jean-Michel, <http://www.passiondulivre.com/livre-15945-le-conflit-en-greve.htm>, site Internet consulté le 3 mars 2009.

DELORME, François, NADEAU, Gaston (2002), « Un aperçu des lois de retour au travail adoptées au Québec entre 1964 et 2001 », *Relations industrielles*, vol. 57, n° 4, pp. 743-788.

DOSTALER, Gilles (dir.) (1990), *La crise économique et sa gestion*, Montréal, Boréal Express. Cité dans : Jacques Boucher, « Les mouvements sociaux : réflexion à partir des théories de l'action collective et de la régulation », *Les cahiers du CRISES*, pp. 53-54.

- DURAND, Jean-Pierre (2009), « Quels modèles productifs après-fordiens ? », Conférence donnée dans le cadre des 12^e Journées de sociologie du travail, Juin 2009, disponible en ligne : <http://gree.univ-nancy2.fr/encours/?contentId=6322>, site Internet consulté le 2 décembre 2009.
- DURAND, Jean-Pierre (2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil.
- DURAND, Jean-Pierre (2000), « Les enjeux de la logique compétence », *Annales des mines*, décembre 2000, pp. 16-24.
- DURAND, Jean-Pierre, GASPARINI, William (2007), *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Toulouse, Octarès.
- EDWARDS, Paul K. (1986), *Conflict at Work. A Materialist Analysis of Workplace Relations*, New York, Basil Blackwell.
- EDWARDS, Paul K. (1992), « Industrial Conflict : Themes and Issues in Recent Research », *British Journal of Industrial Relations*, September 1992, pp. 361-404.
- FRANCFORT, Isabelle (2005), « Mobilisation et démobilitation à l'EDF », dans DENIS, Jean-Michel, *Le conflit en grève. Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, pp. 195-224.
- GAGNON, Mona-Josée (2003), « Syndicalisme et classe ouvrière. Histoire et évolution d'un malentendu », *Lien social et politique*, n° 49, pp. 15-33.
- GAGNON, Mona-Josée (1998), « La "modernisation" du syndicalisme québécois ou la mise à l'épreuve d'une logique représentative », *Sociologie et sociétés*, vol. 30, n° 2, pp. 213-230.

GAGNON, Mona-Josée (1994), *Le syndicalisme : état des lieux et enjeux*, Montréal, INRS – Culture et société.

GIRAUD, Baptiste (2006), « Au-delà du déclin. Difficultés, rationalisation et réinvention du recours à la grève dans les stratégies confédérales des syndicats », *Revue française de science politique*, vol. 56, pp. 943-968.

GOSSELIN, Éric (2002), « Psychogenèse du conflit industriel », Document de recherche CEREST, UQO.

GROUX, Guy (2005), « Du conflit du travail aux conflits de société », dans *Le conflit en grève. Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, pp. 23-43.

GRINT, Keith (2005), *The Sociology of Work*, Cambridge, Polity Press.

HAIVEN, Larry, LÉVESQUE, Christian, LE QUEUX, Stéphane, MURRAY, Gregor (2005), « Le renouveau syndical et la restructuration du travail », *Just Labour*, vol. 6 & 7, automne, pp. 37-42.

HAIVEN, Larry, LÉVESQUE, Christian, ROBY, Nicolas (2006), « Pistes de renouveau syndical : défis en enjeux. Introduction », *Relations industrielles*, vol. 61, n° 4, pp. 567-577.

HALLÉE, Yves, SAMUEL, Léon (2008), *Bilan des relations du travail au Québec en 2007*, Ministère du travail du Québec, Direction des études et des politiques.

HYMAN, Richard (1997a), « La géométrie du syndicalisme : une analyse comparative des identités et des idéologies », *Relations industrielles*, vol. 52, n° 1, pp. 7-38.

HYMAN, Richard (1989), *Strikes*, London, Macmillan.

KIROUAC, Laurie, NAMIAN, Dahlia, (2007) « De l'injonction à la dévolution : les effets dommageables de la responsabilisation. L'exemple de la dépression », dans MALENFANT, Romaine, BELLEMARE, Guy, *La domination au travail. Des conceptions totalisantes à la diversité des formes de domination*, Québec, PUQ, pp. 35-51.

LABROSSE, Alexis, *La présence syndicale au Québec en 2007*, Ministère du Travail du Québec, Direction des études et des politiques, Juin 2008.

LAPOINTE, Paul-André (1998), « Identités ouvrières et syndicales : fusion, distanciation et recomposition », *Sociologie et sociétés*, vol. 30, n° 2, pp. 189-212.

LEGAULT, Marie-Josée, BELLEMARE, Guy (2008), « Theoretical Issues with New Actors and Emergent Modes of Labour Regulation », *Relations industrielles*, vol. 63, n° 4, pp 742-768.

MÉDA, Dominique (1998), *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Flammarion.

MOATTY, Frédéric (2007), « Les collectifs de travail : quelle solution heuristique ? », dans DURAND, Jean-Pierre, GASPARINI, William, *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Toulouse, Octarès.

NOISEUX, Yannick (2008), *L'État, le syndicalisme et le travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*, Thèse de doctorat, Département de sociologie, UQÀM.

PAQUET, Renaud (2004), « Compte-rendu : *Introduction aux relations industrielles* de Jean Boivin », *Relations industrielles*, vol. 59, n°3, pp. 634-635.

RIFKIN, Jeremy (1996), *La fin du travail*, Paris, La Découverte.

ROUILLARD, Jacques (2008), *L'expérience syndicale au Québec. Ses rapports avec l'État, la nation et l'opinion publique*, Montréal, VLB Éditeur.

ROUILLARD, Jacques (2004), *Le syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire*, Montréal, Boréal.

SAUVÉ, Michel, ROBITAILLE, Claudine, *Évolution des conflits de longue durée de 1983 à 2002 : une vue d'ensemble*, Ministère du Travail du Québec, Direction des politiques et de la recherche, Janvier 2005.

SAVARD, Manon, BEAUREGARD, Sébastien (2004), « Des réflexions patronales sur l'adaptation aux nouveaux défis », dans J. Boivin, E. Cantin, J.-N. Grenier, F. Hanin, G. Laflamme, R. Laflamme, J. Sexton (dir.), *Nouvelles dynamiques des relations du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval.

SIMMEL, Georg (1995), *Le conflit*, Circé, Paris, p. 14.

SOUSSI, Sid Ahmed (2006), « Travail et identité : la portée de l'impératif technologique », *Relations industrielles*, vol. 61, n° 1, pp. 146-172.

TOURAINÉ (1973), *Production de la société*, Paris, Seuil.