

PRACTA

Pôle de recherche sur
l'action collective et le
travail atypique

 GIREPS

Groupe interuniversitaire
et interdisciplinaire de
recherche sur l'emploi, la
pauvreté et la protection
sociale

ISBN 978-2-924284-01-8

Quatre entrées pour appréhender l'organisation des travailleurs et travailleuses atypiques : une revue de la littérature, 2005-2012

Samuel Blouin

Sous la direction de Yanick Noisoux et Frédéric Lesemann

Cahier n° 1
Été 2013



Quatre entrées pour appréhender l'organisation des travailleurs et travailleuses atypiques : une revue de la littérature, 2005-2012

Par Samuel Blouin

Sous la direction de Yanick Noiseux et Frédéric Lesemann

Nous joindre

Département de sociologie
Bureau C-5108
Université de Montréal
Pavillon Lionel-Groulx
C. P. 6128, succursale Centre-ville
Montréal, QC, Canada
H3C 3J7
Téléphone : +1 514 343 6632
Courriel : info@practa.ca
<http://practa.ca/>

Au Nord comme au Sud, la part du travail atypique et informelle sur les marchés périphériques du travail ne cesse de croître depuis une trentaine d'années et les emplois permanents à temps plein avec des horaires stables sont le lot de moins en moins de travailleurs et travailleuses. Cette transformation de l'organisation et de la régulation du travail se traduit par l'individualisation du rapport salarial et la précarisation des conditions d'emplois. Plus encore, la segmentation des marchés du travail et la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail (Durand, 2004) posent la question de la pertinence de l'organisation collective des travailleurs – et du syndicalisme – pouvant être perçus comme désuète dans ce contexte. Or, plusieurs tentatives d'organisation des travailleurs atypiques montrent qu'il est possible d'aller au-delà d'une sociologie « consistant à présenter les changements dans la morphologie du salariat comme explication suffisante des freins à la syndicalisation » (Fribourg, 2000). C'est à cette tâche que s'emploient les travaux menés dans le cadre du Pôle de recherches sur l'action collective et le travail atypique (PRACTA).

L'emploi se transforme : de relativement stable, il devient de plus en plus précaire, flexible et temporaire, de sorte qu'il ne permet souvent plus de garantir un niveau de revenu suffisant. Cette évolution concerne tout particulièrement les femmes, les jeunes, les travailleurs et travailleuses âgé-e-s, les immigrant-e-s, bref, tous les groupes sociaux exclus à divers degrés du marché du travail actuellement en perte de vitesse. La pauvreté en emploi entraîne des comportements de consommation spécifiques en matière d'alimentation, de logement et d'endettement. Il y a donc là un ensemble de stratégies individuelles, familiales et collectives pour faire face à l'insuffisance de revenus. Ces phénomènes ne sont que partiellement connus et reconnus. Leur saisie est pourtant essentielle si l'on veut développer des stratégies d'action, de mobilisation, de transformation des politiques publiques, des conditions de travail et de rémunération qui produisent des changements réels. Le GIREPS a donc pour objectif de produire et de diffuser des savoirs, qui pourront contribuer à mieux connaître et mieux comprendre l'évolution et l'état actuel du phénomène de la pauvreté en emploi.

Quatre entrées pour appréhender l'organisation des travailleurs et travailleuses atypiques : une revue de littérature, 2005-2012

Par Samuel Blouin

Sous la direction de Yanick Noiseux et Frédéric Lesemann

Cahier n° 1

Été 2013

Table des matières

Introduction : sur les traces de la sociologie latino-américaine du travail.....	4
1. Les théories libérales-démocrates : l'entrée par l'individu	7
1.1 <i>Individualisation du travail et des droits</i>	8
1.2 <i>Approche du syndicalisme par contextes d'action</i>	12
1.3 <i>Synthèse sur les théories libérales-démocrates : le défi des individus</i>	16
2. Les théories de la dégradation du travail : l'entrée par le collectif	17
2.1 <i>Repenser l'organisation des travailleurs</i>	18
2.2 <i>Les obstacles judiciaires et légaux à la syndicalisation</i>	21
2.3 <i>Synthèse sur les théories de la dégradation du travail</i>	28
3. Les théories d'influence autonomiste : l'entrée par l'organisation	29
3.1 <i>L'autonomisme de Brophy : l'émergence du « subterranean stream »</i>	29
3.2 <i>Le renouvellement des pratiques syndicales au Québec</i>	34
3.3 <i>L'action collective comme approche</i>	37
3.4 <i>Synthèse sur les théories « autonomistes »</i>	39
4. Les relations de genre et ethniques : un enjeu transversal du syndicalisme dans le contexte postfordiste.....	40
Conclusion.....	42
Bibliographie	44

Quatre entrées pour appréhender l'organisation des travailleurs et travailleuses atypiques : une revue de la littérature, 2005-2012

par Samuel Blouin

Introduction : sur les traces de la sociologie latino-américaine du travail

« The analysis of worker practices (their experience, according to Thompson) acquired a new theoretical status, replacing structural explanations of the formation and behavior of the working class » (Abramo, 1998, p. 314).

Comme le souligne la citation en exergue, les travailleurs et travailleuses ne constituent pas une classe homogène, que ce soit il y a un siècle ou aujourd'hui. Les sociologues latino-américains ont été les premiers à mettre en évidence cette réalité plurielle qui n'est pas sans avoir d'incidence sur la façon d'appréhender l'organisation des travailleurs, notamment ceux qualifiés d'« atypiques », les grands oubliés de cette aventure sociale et théorique. En effet, cette prise en compte théorique de la pluralité des travailleurs cherche à présent à se traduire autant dans les méthodologies employées pour la saisir, la façon de parler de l'organisation des travailleurs, la conceptualisation du syndicalisme contemporain, que dans les droits revendiqués par les travailleurs et travailleuses.

Dans sa thèse, Noiseux (2008) s'est intéressé à la place consacrée dans les théories du syndicalisme aux travailleurs atypiques, évoluant en marge du salariat classique. Par une revue de la littérature scientifique, tant des théories classiques de la fin du XIXe siècle et du début du XXe siècle que celles élaborées dans l'après-guerre jusqu'au tournant du millénaire¹, il valide l'une de ses hypothèses :

les transformations du travail (...) [notamment la flexibilisation croissante du travail dans laquelle s'engagent l'État et le secteur privé] posent un certain nombre de défis pour le syndicalisme (et plus généralement pour l'action collective des travailleurs) qui, afin d'être en mesure de défendre aussi les intérêts des travailleurs

¹ Dans la littérature récente, l'expression « postfordisme » a été retenue par les chercheurs.

atypiques sur les marchés périphériques du travail, doit actualiser la théorie syndicale largement construite autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène employée dans le salariat classique » (Noiseux, 2008, p. 282).

Dit autrement, les théories syndicales s'appuient fortement sur la conception d'une classe ouvrière homogène². Or, depuis le début des années 2000, le saut qualitatif caractérisant le passage à l'après-fordisme et les conséquences de celui-ci sont systématiquement intégrés dans les analyses du renouvellement du syndicalisme, reconnaissant ainsi la composition plurielle de la classe travaillante et du milieu syndical. À l'aune de cette reconfiguration du capitalisme, le défi, avec ses implications théoriques et pratiques, consiste alors « à faire en sorte que le syndicalisme puisse répondre aussi aux besoins des travailleurs atypiques œuvrant dans les marchés périphériques du travail et, ainsi, réaffirmer sa raison d'être et sa pertinence dans le nouveau contexte » (Noiseux, 2008, p. 429). Depuis, les travaux sur le renouvellement du syndicalisme n'ont cessé de se multiplier en s'attaquant plus ou moins, selon les auteurs, à ce défi, mais en ne remettant plus en question la pluralité de l'objet.

La présente revue de la littérature scientifique a deux objectifs principaux. D'abord, il convient d'actualiser cette revue de littérature - qui s'arrête en 2005 - afin de dresser l'état des connaissances quant à la syndicalisation et l'organisation collective des travailleurs dits atypiques³. De plus, cette fois, l'accent sera mis sur les travaux portant plus spécialement sur le Canada et le Québec. En somme, cette revue de littérature vise à dresser l'état des réflexions théoriques et des résultats empiriques sur les façons dont le syndicalisme peut répondre aux transformations des marchés de l'emploi canadien et québécois, notamment à la flexibilisation et à la précarisation.

Nous présenterons les travaux recensés à partir d'une classification – adaptée – en trois courants établie par Enda Brophy dans sa thèse sur l'organisation des « travailleurs du savoir » (*knowledge workers*), *The Organization of Immaterial*

² À l'exception de la sociologie latino-américaine, avec des auteurs comme Abramo, Castillo, Kovács et De la Garza. Pour davantage de détails sur leurs approches, voir Noiseux, 2008, p. 352-369.

³ La revue de littérature fut réalisée à l'aide des bases de données accessibles à l'Université de Montréal (bases de données de Proquest, Web of Science, Cairn, Érudit, Persée) à l'aide des mots-clés suivants : travail, emploi, atypique, précaire, précarité, non conventionnel, organisation collective, syndicat, syndicalisme, syndicalisation, work, employment, non standard, precarity, non conventional, collective organization, union, unionism, unionization, Québec, Canada.

Labour : Knowledge Worker Resistance in Post-Fordism (2008). À la différence de Brophy, nous nous pencherons plus largement sur l'organisation des travailleurs atypiques, et non seulement des travailleurs du secteur des technologies et de l'information. Cependant, parce qu'elle met de l'avant la position épistémologique, et politique, que les chercheurs ont de leur objet, sa division des théories en trois approches nous apparaît appropriée afin de présenter et trier les travaux, tout en rappelant que « ces traditions ne sont peut-être pas aussi clairement divisées en réalité » (Brophy, 2008, p. 16 [notre traduction⁴]). Dans sa thèse, Brophy propose un survol des théories qui, « chacune, approche et explique différemment les formes émergentes de travail » dans le « *digital capitalism* » (Brophy, 2008, p. 18). Il distingue trois approches : « théories libérales-démocrates du travail du savoir (*knowledge work*), théories sociologiques/politiques économiques de la dégradation du travail, et les théories autonomistes du travail immatériel » (Brophy, 2008, p. 18).

Pour notre part, nous reprendrons cette division en trois courants des théories de l'émergence de nouvelles formes de travail et d'organisation, tout en les adaptant afin de traiter de l'essor de marchés périphériques de façon générale, et non seulement du « *knowledge work* ». Ainsi, dans un premier temps, nous présenterons les théories libérales-démocrates qui acceptent les prémisses du postfordisme, de façon plus ou moins optimiste, en s'intéressant à l'organisation du travail *par* les entreprises (et les syndicats), plutôt qu'à l'organisation des travailleurs « *contre* » les entreprises. Dans un second temps, nous aborderons les théories de la dégradation du travail qui, elles, reconnaissent les constats des théories libérales-démocrates, notamment la flexibilisation du travail dans le postfordisme, en posant cependant que les entreprises sont responsables de la flexibilisation et que cette dernière « dégrade » le travail. Et finalement, nous traiterons des théories autonomistes, c'est-à-dire qui s'intéressent à l'organisation collective des travailleurs en marge du capitalisme. En bref, les théories libérales-démocrates reconnaissent les effets positifs de la flexibilisation et de l'organisation des travailleurs par les entreprises, les théories de la dégradation du travail se penchent sur l'adaptation du syndicalisme au postfordisme, tandis que les théories autonomistes s'intéressent à l'organisation « autonome » des travailleurs. Dans une dernière partie, nous soulignerons une préoccupation transversale dans chacune des approches pour les relations de genre et celles liées à l'ethnicité dans le syndicalisme.

⁴ Toutes les citations de Brophy ont été traduites par l'auteur de ce texte.

1. Les théories libérales-démocrates : l'entrée par l'individu

Les théories libérales-démocrates se caractérisent par un optimisme, plus ou moins prononcé selon les auteurs, quant aux bienfaits de l'économie de marché, de la flexibilisation, de l'économie du savoir (Drucker, 1992, 1999 ; Machlup, 1962), de la société de l'information (Castells, 1996), de la société postindustrielle (Bell, 1999) ou en encore de la *New Economy*, pour reprendre quelques-unes des conceptions les plus en vogue. Brophy synthétise la vision des auteurs libéraux-démocrates :

Les analyses libérales-démocrates du travail du savoir reposent sur trois points principaux : 1) elles commencent leur analyse en se concentrant sur le développement des, et l'interrelation entre, technologies de l'information et marchés, établissant ainsi une distinction qualitative stricte entre le travail du savoir qui émerge et le travail manufacturier industriel qui est déplacé à la suite de cette interaction catalytique qui propulse le capitalisme dans sa phase postindustrielle ; 2) le résultat de cette combinaison, suggèrent-ils, est que les formes émergentes de travail dans la « société du savoir » (comme le dit Drucker) tendent à (et doivent) être caractérisées par un aplanissement de la hiérarchie ou, au moins, par une structure méritocratique par opposition à une qui serait égalitaire ; 3) cette tendance contraste avec ce qu'elles considèrent généralement comme des antagonismes moribonds (lutte de classe et par-dessus tout ses débats idéologiques associés) et leurs véhicules traditionnels (le mouvement syndical établi) (Brophy, 2008, p. 23-24).

Outre la préoccupation de Brophy pour le « *knowledge work* », le troisième point apparaît particulièrement intéressant quant à ce qui nous intéresse. En effet, ces approches considèrent comme dépassées les luttes de classes, ou les luttes des travailleurs de façon plus générale, et notamment le syndicalisme qu'ils perçoivent comme un obstacle à l'expansion et à la flexibilisation du marché. De plus, un non-dit, qui trahit d'ailleurs l'optimisme de ces approches, est l'expression de « *knowledge workers* », comme si le postfordisme se caractérisait par une prédominance d'emplois qualifiés et qualifiants, passant ainsi sous silence l'expansion d'un « précarat », travers qu'évitent cependant les théories les plus récentes dont nous traiterons plus loin.

Débuter par la présentation de ces théories allait de soi, puisque depuis le milieu des années 1970, « les théories libérales-démocrates du travail du savoir deviennent le sens commun [accepted wisdom] » (Brophy, 2008, p. 28), ce qui n'est pas sans affecter leur façon de concevoir l'organisation des travailleurs. Comme nous l'avons mentionné, la lutte – « organisation collective *contre*, plutôt que *par*, le capital » (Brophy, 2008, p. 37) - est évacuée des préoccupations de ces auteurs, qui s'intéressent davantage à la gestion du travail dans le but d'en soutirer un maximum de productivité : « La gestion est l'organe des institutions... l'organe qui convertit une mobilisation en organisation et les efforts humains en performances » (Drucker cité dans *The Economist*, et repris par Brophy, 2008, p. 36).

Les théories récentes s'inscrivant dans ce courant apparaissent cependant moins optimistes et moins « managériales ». Elles ne se penchent pas directement sur l'organisation des travailleurs, mais plutôt sur les ajustements des syndicats, notamment face aux nouveautés juridiques, nécessaires au fonctionnement du syndicalisme et à la protection des travailleurs précaires dans le cadre du capitalisme avancé. Si elles abordent l'organisation des travailleurs, elles le font dans une perspective subjectiviste en s'intéressant aux motivations et trajectoires militantes des travailleurs.

1.1 Individualisation du travail et des droits

Nous avons classé cette approche, qui se penche sur le syndicalisme par l'angle du droit et des législations, parmi les théories libérales-démocrates, car, comme les autres approches de ce courant, elle évite de traiter de l'organisation des travailleurs en se concentrant plutôt sur l'impact du saut qualitatif du passage au postfordisme sur le syndicalisme, plus précisément aux rapports entre syndicalisme et droit du travail et droits des travailleurs.

Face à la flexibilisation du marché de l'emploi, Nadeau entreprend une réflexion sur la pertinence du monopole syndical, « véritable pilier de l'organisation des rapports collectifs du travail en Amérique du Nord » (2012, p. 140), dans le

contexte postfordiste. En effet, la fragmentation des milieux de travail et la diversité des travailleurs compliquent le maintien d'un monopole syndical qui implique une voix unique dans la négociation :

Si le monopole de représentation permet aux syndicats de concentrer, en une seule organisation, l'ensemble de la force de travail afin d'en optimiser les revendications et possibles moyens de pression, son statut d'exclusivité pose un défi de taille, soit celui de devoir articuler des positions conciliant les vœux de la majorité d'un groupe syndiqué avec les exigences, parfois divergentes, de salariés individuels ne se reconnaissant plus dans les orientations collectives prises par leur syndicat (Nadeau, 2012, p. 141).

La diversité croissante parmi les membres des syndicats entraîne un ensemble de revendications individuelles envers les syndicats et les employeurs, revendications qui font actuellement partie des impensées de la pratique syndicale. La vision de la négociation collective laisse effectivement peu de place à la prise en compte de cas particuliers : la pratique religieuse, la vie privée des travailleurs, l'expression de tous et toutes, les handicaps sont autant d'éléments souvent oubliés au profit d'une vision collective des revendications et de la négociation. Paradoxalement, les syndicats se retrouvent alors à faire face aux revendications des travailleurs pris individuellement. Il devient alors « [d]ifficile de déceler dans cette situation l'image d'un syndicalisme porteur de changement et d'égalité au sein d'un milieu de travail alors qu'il se trouve associé directement à la création de normes discriminatoires. Disons-le, l'écart entre les idéaux et la réalité est non seulement considérable, mais suscite de l'inquiétude » (Nadeau, 2012, p. 143). Au Québec seulement, Nadeau recense quatre décisions de tribunaux (cf. note 2 de Nadeau, 2012) condamnant des syndicats « conjointement et solidairement avec des employeurs, à payer des dommages-intérêts à des salariés » (2012, p. 141). Cette approche a pour avantage d'exposer comment le droit tend à individualiser l'ensemble des rapports de travail en plus de modifier la nature, la portée, les porteurs et la direction des revendications. Le fait que les syndicats et les employeurs se retrouvent ensemble sur le banc des accusés soulève dès lors des questions quant à la pertinence du monopole syndical, modèle que Nadeau refuse toutefois de rejeter comme nous le montrerons.

Au chapitre de l'organisation des travailleurs, les syndicats se trouvent à perdre l'avantage qui leur était conféré par « le principe d'autonomie contractuelle des parties contractantes » (Nadeau, 2012, p. 144), car, « [d]orénavant, sans être mis de l'avant, comme tel, par une « tierce partie » qui serait présente à la table des négociations, le droit extérieur est devenu « la » référence, le « noyau dur » auquel les conventions collectives doivent obligatoirement se conformer » (Nadeau, 2012, p. 145). Or, cette nouvelle partie prenante aux relations syndicales affecte toute tentative de mobilisation et d'organisation des travailleurs, puisqu'elle rend conditionnelle l'application de la convention collective à l'absence de contestation parmi les membres mêmes qui ont été mobilisés, réduisant d'autant la marge de manœuvre des syndicats. On assiste donc non seulement à une fragmentation des milieux de travail, mais également du milieu syndical, ce dont rendent bien compte les théories libérales-démocrates.

Le fait que les syndicats soient forcés d'intégrer « une importante dimension individuelle à la vision collective de leurs demandes ou compromis » (Nadeau, 2012, p. 146) transforme de plus en plus le « cadre classique » de la convention collective « en une « fiction » juridique dénuée de résonance dans la réalité » (Nadeau, 2012, p. 146). Cet effritement du cadre légal de la convention collective à la faveur des droits et libertés individuels est également reconnu par Christian Brunelle qui s'intéresse aux « accommodements raisonnables » dans les entreprises syndiquées, une autre voie par laquelle les droits individuels s'immiscent dans l'univers des relations de travail. Encore une fois, cette nouveauté juridique entraîne des obligations, et pour l'employeur, et pour le syndicat, envers les salariés :

Pour l'employeur, elle emporte l'obligation fondamentale d'exercer ses droits de direction dans le respect de la personne à moins qu'il ne lui soit impossible de composer avec ses caractéristiques individuelles (handicap, sexe, religion, âge, origine ethnique, etc.). Pour le syndicat, elle appelle à une vigilance accrue dans l'exercice de sa fonction représentative, puisqu'il doit veiller à ce que le droit de toute personne salariée à un accommodement raisonnable ne soit bafoué ni par l'employeur, ni par les collègues de travail, ni par lui-même du reste. Certes, la convention collective conserve toujours son importance, mais son libellé n'épuise en aucune façon les droits et obligations des parties dans l'entreprise syndiquée. En fait, la protection contre la discrimination pourvue par les Chartes des droits est désormais intégrée implicitement dans toute convention collective (Brunelle, 2008, p. 63).

Les travailleurs en situation minoritaire bénéficient donc d'outils supplémentaires pour faire valoir leurs droits au sein d'une logique syndicale qui tendait à oblitérer l'expression des revendications individuelles ou ayant une portée plus restreinte. Si « rien n'indique qu'elle [la situation] soit appelée à changer, tant la culture des droits et libertés semble vouloir s'imprégner dans les milieux de travail, sous l'influence grandissante des Chartes des droits » (Brunelle, 2008, p. 63-64), les syndicats doivent apprendre à représenter leurs membres auprès des employeurs sans faire eux-mêmes l'objet de récriminations pouvant entamer le lien de confiance entre les deux parties (Nadeau, 2012, p. 150).

Il convient cependant de prendre garde à faire de cette individualisation des droits et du travail un phénomène purement juridique. En effet, l'éclatement des appartenances « n'est pas un phénomène lié exclusivement aux salariés œuvrant en milieu syndiqué, mais s'exprime évidemment dans l'ensemble de la société, sa manifestation dans le monde du travail bouleverse les balises traditionnelles » (Nadeau, 2012, p. 147). Les salariés ne formant pas une classe homogène comme les dépeignaient les théories classiques du syndicalisme, l'unicité de la représentation syndicale peut être remise en question, mais faut-il pour autant abandonner le monopole syndical ? Nadeau est d'avis que non. Cet auteur propose plutôt que les syndicats s'ouvrent à la pluralité en adoptant un monopole de représentation proactif :

Les syndicats doivent développer ou, selon le cas, raffiner une nouvelle vision où les droits de la personne s'inscrivent directement dans la trame de la vie et de l'action syndicale. Loin d'être antinomiques, ces deux dimensions, convergentes quant à la finalité de la défense de la valeur d'égalité des salariés, peuvent, en synergie, optimiser la protection de l'une et de l'autre. Pour atteindre un tel objectif, les droits de la personne ne doivent plus être vus ou perçus comme des « limites » à l'action syndicale, mais plutôt comme éléments essentiels et indissociables d'un monde du travail ouvert où les syndicats ont encore un rôle à jouer. Pour y arriver, les syndicats — et ceci vaut également pour les employeurs — doivent remettre en question, entre autres aspects, la vision « verticale » de l'organisation du travail afin d'y substituer une toute nouvelle approche, cette fois « horizontale » qui est essentiellement fondée sur des principes d'égalité (Nadeau, 2012, p. 154).

La tendance à la valorisation des droits individuels au sein des instances syndicales est donc susceptible de renforcer la capacité des syndicats à organiser les travailleurs « si, dès le départ, les droits et avantages consentis aux uns et aux autres sont modulés en tenant compte du respect des droits de la personne plutôt que d'être greffés plus ou moins habilement à un schéma normatif peu accueillant » (Nadeau, 2012, p. 155) et s'ils revoient « leurs règles de gouvernance afin de s'assurer que partout — et surtout là où les orientations et décisions sont prises — la pluralité de la main-d'œuvre, la diversité des opinions et des besoins sont vraiment prises en considération » (Nadeau, 2012, p. 157).

Les courants individualistes et « chartistes », en référence à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et à la Charte canadienne des droits et libertés, qui traversent la société québécoise et auxquels doivent s'adapter les syndicats, toujours selon Nadeau, ont pour effet d'opposer les syndicats et l'employeur aux salariés pris individuellement. Dans une telle situation, loin d'envisager l'organisation des travailleurs, les syndicats se trouvent en position de défense face à leurs travailleurs qui peuvent désormais revendiquer des droits inscrits hors de la convention collective. Les auteurs de cette approche décrivant l'immiscion du droit dans les rapports syndicaux mettent donc de l'avant les rapports entre syndiqués et syndicats, et entre syndiqués et État, délaissant ainsi les revendications syndicales collectives et validant une individualisation du droit, du travail et des revendications. Dans le contexte du capitalisme post-fordiste où le droit s'est immiscé dans les relations de travail afin de protéger les droits individuels, les syndicats doivent composer avec une fragmentation de la classe travaillante, fragmentation à laquelle ils peuvent répondre en favorisant des structures horizontales, une prise en compte proactive des droits individuels et une révision des structures de gouvernance élargissant l'accès à la prise de décision à tous et toutes.

1.2 Approche du syndicalisme par contextes d'action

Afin de présenter la diversité des approches au sein des théories que nous qualifions de libérales-démocrates, nous avons cru pertinent de quitter le contexte nord-américain l'espace d'une section. Sarah Abdelnour, Annie

Collovald, Lilian Mathieu, Frédéric Péroumal et Évelyne Perrin (2009) s'intéressent aux représentations syndicales des militants, ainsi qu'à la coordination des travailleurs précaires en France. Ces chercheurs ont étudié trois cas – la Coordination des intermittents et précaires d'Île-de-France (CIP-IDF), la Fnac Champs-Élysées et McDonald's – qui se présentent « comme trois modalités contrastées d'émergence, de développement et de perduration de formes collectives de protestation dans lesquelles la représentation syndicale fait problème » (Abdelnour et al., 2009, p. 75). Ces chercheurs s'intéressent en effet à la façon dont la « question syndicale » est abordée par les militants investis dans l'action syndicale⁵.

L'approche ethnographique mobilisée par ces chercheurs leur ouvre la possibilité de saisir la complexité et la pluralité des contextes d'actions des militants engagés dans l'action syndicale. Ils reconnaissent d'ailleurs pleinement la diversité parmi les travailleurs, et dans le monde syndical de façon plus générale :

Et tout d'abord parce que le regard *in situ* qu'elle [l'analyse par contexte d'action] conduit à adopter oblige à faire dans la complexité et à voir dans les collectifs qui coopèrent ou s'affrontent moins des organisations aux frontières institutionnellement établies et étanches que des groupements d'acteurs dont les ressources, les modes d'action, les répertoires de justifications peuvent s'échanger dans le cours du déroulement du conflit, et qui peuvent, malgré leur label ou leur prise de position différents, connaître de semblables difficultés (Abdelnour et al., 2009, p. 92).

De façon quelque peu différente à l'approche de l'individualisation du travail et des droits, celle-ci récuse également l'idée d'une classe travaillante homogène de par les différents contextes de travail et d'action dans lesquels les syndiqués évoluent.

Plutôt que de s'intéresser aux droits individuels des travailleurs, Abdelnour et al. étudient leurs représentations syndicales, notamment la catégorie « précarité ». Une étude de deux des auteurs (Collovald, Mathieu, 2007) relève que

⁵ Cette approche semble peu présente au Canada. Elle se trouve être plus près de ce que fait la sociologie latino-américaine ou la sociologie pragmatiste française.

le fait de mobiliser les travailleurs précaires autour de cette notion de précarité risque de produire un effet contraire à celui recherché, car, « [e]n valorisant la « précarité » par une sorte de retournement du stigmate, en unifiant et en faisant converger toutes les expériences de la précarité sous une même cause commune, ils tendent à nier ce qui pourtant assure un fondement à l'identité des travailleurs, à savoir la valorisation du « métier » et des compétences qu'il exige » (Abdelnour et *al.*, 2009, p. 92). Cette incompréhension témoigne de la distance politique et sociale qui sépare les représentants syndicaux et les membres qu'ils représentent (Abdelnour et *al.*, 2009, p. 92), ce qui fait de la cause des précaires une cause précaire (Boumazza et Pierru, 2007 cité dans Abdelnour et *al.*, 2009, p. 93). La précarité du militantisme que constatent ces auteurs français est imputée à l'inadéquation des structures syndicales avec la réalité des travailleurs précaires :

De même la fluctuation des dévouements que la cause suscite dépasse les bornes organisationnelles pour atteindre aussi bien les syndicats que les autres collectifs. Si cette instabilité des engagements apparaît ainsi davantage liée à la précarité des emplois qu'au caractère souple, informel et horizontal, ou à l'inverse rigide, bureaucratique et hiérarchisé, des regroupements, elle trouve cependant, dans un paradoxe apparent, un des freins les plus efficaces dans l'existence de structures d'encadrement durables qui, comme les syndicats, ont une pérennité échappant aux contingences des luttes. C'est d'une certaine façon la précarité des syndicats qui produit une précarité du militantisme des précaires et de leur cause (Abdelnour et *al.*, 2009, p. 93).

Ces chercheurs arrivent donc à une conclusion similaire à celle que nous avons fait ressortir de l'approche de l'individualisation du travail et des droits, c'est-à-dire que la fragmentation des groupes de travailleurs va de pair avec une fragmentation de l'action syndicale. En revanche, les deux approches n'en tirent pas exactement la même conclusion quant à la source du problème.

Nadeau voyait dans l'éclatement des appartenances un défi pour le modèle du monopole syndical, tandis que Abdelnour et *al.* refusent d'y voir une « crise de la représentation syndicale » (2009, p. 75 ; Collovald, 2002). Ces derniers

identifient plutôt ce défi à une « crise de reproduction du monde du travail » (2009, p. 94). En effet, leurs résultats tendent à montrer que le sentiment de méfiance vis-à-vis des centrales syndicales ferait désormais partie d'« une sorte de « sens commun » » qui marquerait le discours des salariés ou intermittents (Abdelnour et al., 2009, p. 93). Ce « sens commun » ne découlerait cependant pas de pratiques concrètes :

Si cette attitude de défiance, on l'a vu dans le cas de la CIP, est en sensible décalage tant avec les pratiques syndicales qu'avec le fonctionnement concret (moins « horizontal » et « ouvert » qu'affirmé) des comités ou coordinations eux-mêmes, elle semble aussi moins imputable à l'action concrète des syndicats – puisque même dans les cas d'alignement des actions de la CGT et de SUD, comme à la Fnac, la CGT est le syndicat le plus exposé à la critique – qu'à des a priori concernant la forme syndicale dite traditionnelle, et qui forment peut-être un référentiel commun aux jeunes générations (Abdelnour et al., 2009, p. 93).

Ainsi, le renouvellement des pratiques syndicales, même celles apparemment innovantes comme la mise en place de structures horizontales que prônait Nadeau, ne serait pas suffisant pour pallier au « sens commun » antisyndical chez les travailleurs.

Abdelnour et al. expliquent les succès de certaines mobilisations syndicales par le sentiment que la syndicalisation est désormais devenue incontournable :

[La méfiance *a priori* envers le syndicalisme] s'estompe toutefois lorsque l'adhésion semble incontournable, notamment pour se protéger lors des conflits et des représailles de la direction qui les suivent. Ainsi, la Fnac Champs-Élysées ou le McDo de Strasbourg Saint-Denis ont-ils connu une vague de syndicalisation après la grève. L'ambivalence à l'égard des syndicats ne signifie pas alors un refus de s'engager, mais l'expression de réticences davantage liées à une « jeunesse du militantisme » que l'on peut retrouver, le cas des jeunes militants de McDo l'a montré, à l'intérieur même du groupement syndical (Abdelnour, 2009, p. 94).

Mais plus encore, ces chercheurs raffinent davantage leur analyse en s'intéressant au capital militant, aux trajectoires militantes et aux positions dans la mobilisation des travailleurs. L'explication des désaccords entre militants et des succès pourrait effectivement se trouver dans les profils individuels des travailleurs.

1.3 Synthèse sur les théories libérales-démocrates : le défi des individus

Malgré une différence de problématisation des défis du syndicalisme au sein de cette approche « libérale-démocrate » – une crise de la représentation (monopole syndical) ou une crise de la reproduction du monde du travail – il demeure dans les deux cas qu'ils découlent d'une « conjoncture intellectuelle et politique » (Abdelnour et *al.*, 2009, p.75), que l'on pourrait qualifier de postfordiste et (néo)libérale. Dans le cas de Nadeau, l'influence est celle des courants individualistes et « chartistes », tandis qu'elle provient d'un référentiel antisyndical chez Abdelnour et *al.*, les deux contextes décrits n'étant pas sans lien entre eux. De plus, même si Abdelnour et *al.* n'admettent pas une crise de la représentation syndicale, ils reconnaissent tout de même qu'il existe un décalage entre porte-paroles et militants, ce qui atteste la thèse de Nadeau quant au fait que les représentants ne sont pas encore suffisamment attentifs aux droits individuels, donc à la pluralité. Cette pluralité de la classe travaillante revêt d'ailleurs des aspects différents, mais complémentaires, dans les approches de l'individualisation du travail et des droits, et par contextes d'action. Dans la première approche, la pluralité se manifeste par une diversité de conditions individuelles qui se traduit par la mobilisation de droits individuels, tandis que dans la seconde, la pluralité se retrouve dans les trajectoires militantes individuelles et dans des contextes d'action variés. Le défi pour les syndicats apparaît donc double : le respect des droits individuels et la prise en compte de la diversité des contextes.

Les deux approches libérales-démocrates présentées ici – l'individualisation du travail et des droits et l'approche par contextes d'action – misent toutes les deux sur l'individu et l'individualisme pour expliquer les défis posés par le postfordisme au syndicalisme, que ce soit par la valorisation des droits individuels ou l'analyse des trajectoires militantes. À la différence des théories libérales-démocrates classiques, les plus récentes ne réifient pas le marché du travail, mais s'appuient sur les constats apportés par ces théories pour tirer des conséquences pour les travailleurs et le monde du

travail, tout en conservant une approche centrée sur les individus et en abordant principalement des questions internes au syndicalisme surtout réfléchies en termes d'« adaptation au » postfordisme. Cette approche nous semble ainsi refléter l'aboutissement de l'intériorisation des théories libérales classiques par les travailleurs avec ce que cela implique en termes de revendications de droits individuels et de méfiance envers le syndicalisme élevée au rang de sens commun. Toutefois, contrairement aux théories classiques, la pluralité de la classe travaillante devient désormais un enjeu de droits et de revendications. Les théories de la dégradation du travail que nous présentons dans la prochaine section remettent quant à elles en question les bienfaits putatifs de la flexibilisation et du postfordisme et abordent ce que l'on pourrait qualifier d'« organisation dans » le postfordisme.

2. Les théories de la dégradation du travail : l'entrée par le collectif

Pour cet autre courant théorique, celui des théories de la dégradation du travail, nous initierons la réflexion à partir des pistes lancées par Brophy, tout en élargissant sa classification des courants théoriques à l'ensemble des théories syndicales. D'abord, à la différence des théories libérales-démocrates, les théories de la dégradation du travail s'intéressent aux problèmes du capitalisme postfordiste et ne témoignent pas le même optimisme :

Sans nier l'étendue des changements en cours dans le monde du travail, ces penseurs ont débuté leurs analyses de façon très différente : la nature du contrôle continu du travail par le capital. En effet, ces penseurs suggèrent que le capital ne réagit pas aux marchés et aux technologies de l'information, des éléments qui ne peuvent être que des points de départ suspects du point de vue des constats des théories libérales-démocrates. Plutôt, ces théories les *créent*, et donc portent la responsabilité de leurs effets (Brophy, 2008, p. 42).

En reconnaissant - nous ajouterions explicitement - que les employeurs ont joué un rôle dans la flexibilisation du marché du travail, ces auteurs orientent leur analyse vers les revendications syndicales, collectives, et non individuelles,

envers les employeurs et les autres acteurs de la flexibilisation comme l'État. L'intérêt de ces théories se tourne d'ailleurs davantage vers « la structure du capital et les résultats dégradants de son organisation du travail dans le contexte postfordiste » (Brophy, 2008, p. 43). Brophy emploie le vocabulaire marxien en parlant de capital, mais nous retenons pour notre part un intérêt de ce courant pour les acteurs, privés ou étatiques, participant de la flexibilisation et pour les effets négatifs de cette dernière.

Les théories de la dégradation du travail, comme les théories libérales-démocrates, n'ont pas pour objet spécifique l'organisation des travailleurs, demeurant « silencieux quand vient le temps d'analyser les moments de la lutte et les façons dont les travailleurs du savoir [*knowledge workers*] s'organisent » (Brophy, 2008, p. 55). Les différents auteurs ayant récemment publié et que nous avons recensés cessent en effet leur analyse avant d'en arriver aux questions d'organisation, ceux-ci se concentrant plutôt sur les revendications, collectives, envers les acteurs de la flexibilisation.

2.1 Repenser l'organisation des travailleurs

Les prochains auteurs prennent acte des changements qui ont accompagné le passage au postfordisme et qui a vu les stratégies de négociation collective devenir de moins en moins efficaces face à la fragmentation du marché du travail. À la différence des théories libérales-démocrates cependant, leur approche souligne le rôle joué par les employeurs dans la flexibilisation de l'emploi et envisage un déplacement de la focale d'analyse vers l'organisation des travailleurs.

Hayter, Fashoyin et Kochan considèrent la négociation collective comme l'une des institutions fondamentales de la démocratie, mais relèvent que celle-ci connaît une période de stagnation, voire de déclin dans la plupart des pays industrialisés. Ces auteurs identifient plusieurs facteurs responsables du faible nombre de travailleurs couverts par une convention collective.

Les changements structureaux, impliquant un déclin dans la part du secteur manufacturier et un accroissement dans la part des services dans l'emploi total, ont érodé la base traditionnelle des syndicats dans plusieurs pays. L'intégration dans des marchés globaux a intensifié la compétition, conduisant les entreprises à réduire les coûts du travail qui, alors, font pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail. Les nouvelles technologies et des processus de travail plus flexibles offrent de nouvelles options pour déterminer où et comment organiser le travail. Conjointement avec l'augmentation de la mobilité du capital, le pouvoir de négociation penchait du côté des employeurs. L'augmentation de l'emploi de travailleurs à temps partiel, temporaire et à contrat a changé la nature des relations d'emploi. Dans certains pays, ces changements sont accompagnés d'une dérégulation des marchés du travail et d'un recul dans les politiques soutenant les institutions de négociation collective. Dans plusieurs parties du monde, les syndicats font face à un déclin de leur nombre de membres et de leur pouvoir de négociation (Hayter et al., 2011, p. 226 [notre traduction]).

En somme, Hayter, Fashoyin et Kochan identifient deux acteurs principaux prenant part à la stagnation et au déclin de la négociation collective : les employeurs, qui encouragent la précarisation, et l'État, qui favorise une dérégulation des relations de travail.

Susan Christopherson travaille sur les « *creative workers* » de l'industrie médiatique américaine, un secteur qui a subi une « restructuration dramatique depuis les années 1980 conjointement à l'altération de l'environnement réglementaire, une offre de main-d'œuvre croissante et des innovations technologiques » (2008, p. 75 [notre traduction]). Cette chercheuse établit des constats similaires à ceux de Hayter et al. quant aux rapports des employeurs avec les syndicats. En effet, elle relève que les productions médiatiques, qu'elles soient à petit ou très grand budget, recherchent des stratégies pour éviter d'avoir à embaucher des travailleurs syndiqués (2008, p. 82 ; Christopherson et al., 2006). Christopherson identifie d'ailleurs des tactiques employées par les dirigeants d'entreprises afin d'éviter d'avoir affaire aux syndicats, notamment le changement de titre de postes pour éviter de tomber sous le coup de la convention collective (2008, p. 88). Mis à part le rôle joué par les employeurs, les syndicats ne sont pas en manque de défis. Toujours à partir de l'exemple de l'industrie médiatique américaine, elle note une rivalité entre les syndicats pour les membres selon la croissance et le nombre d'heures travaillées dans les différents secteurs d'activité couvert par un syndicat. De

plus, les syndicats de cette industrie ont peu de considération pour les emplois précaires et tendent conséquemment à les négliger :

Essentiellement, toutefois, des guildes de talents et de métiers prestigieux (comme la *Cinematographers Guild*) ont concentré leur attention sur la sauvegarde du nombre décroissant de bons emplois pour leurs membres. Ils ont généralement choisi d'ignorer la main-d'œuvre entrepreneuriale, multitalents, hybride qui a crû à la périphérie de l'industrie. Selon un administrateur pour la *Directors Guild* : « Ce sont de mauvais emplois. Nous ne voulons rien avoir affaire avec eux » (entrevue personnelle, Avril 2005) (Christopherson, 2008, p. 88 [notre traduction]).

Les constats de Hayter et *al.* et de Christopherson permettent de conclure que les tentatives de syndicalisation des travailleurs précaires se heurtent, le plus souvent, à des obstacles importants, et souvent insurmontables, posés par l'État et les employeurs, mais aussi parfois par les syndicats.

Hayter, Fashoyin et Kochan suggèrent que « les partenaires sociaux dans différents pays utilisent la négociation collective comme outil pour soulever les préoccupations de ces travailleurs atypiques » (2011, p. 238 [notre traduction]). Contrairement à l'approche des théories libérales-démocrates, notamment celle de Nadeau, la protection des travailleurs précaires est ici envisagée dans une perspective collective, et non de droits individuels. Il convient toutefois de préciser ici que ces auteurs ne travaillent pas sur un contexte particulier, tandis que Nadeau travaillait spécifiquement sur le Québec, contexte où les chartes ont préséance sur les conventions collectives. Au vu des difficultés, voire des échecs, à la syndicalisation des travailleurs précaires, Hayter et *al.* proposent d'élargir la focale d'analyse et d'orienter les réflexions vers l'action sociale, vers « un regard plus large sur l'action sociale des syndicats au nom de tous les travailleurs » (2011, p. 237 [notre traduction]), et non seulement sur la représentation, comme tendaient à le faire les théories libérales-démocrates.

Suivant leurs intuitions quant à l'ouverture des perspectives d'analyse, Hayter, Fashoyin et Kochan tirent deux constats. D'abord, les institutions de la négociation collective sont en plein changement et doivent s'adapter aux différents développements affectant l'économie et les pratiques organisationnelles. Ils considèrent à cet effet importante l'émergence de coordinations transnationales de négociation collective. Deuxièmement, ils sont d'avis que les employeurs et les gouvernements doivent envisager « de promouvoir ces innovations [en matière de négociation collective] au-delà des simples exemples ou îlots de bonne pratique » (2011, p. 240 [notre traduction]). Ces auteurs laissent donc entendre qu'il faut délaisser une vision gestionnaire de la négociation collective, la notion de « good practice » faisant référence au domaine de la gestion, pour plutôt orienter les efforts théoriques et pratiques vers l'émergence de nouvelles pratiques syndicales tournées vers l'action sociale et impliquant tous les travailleurs.

2.2 Les obstacles judiciaires et légaux à la syndicalisation

Comme chez les théories libérales-démocrates, le rapport entre syndicalisme et droit a occupé plusieurs chercheurs durant les dernières années. Toutefois, plutôt que d'aborder les droits individuels des travailleurs, ces chercheurs, que nous inscrivons dans le courant des théories de la dégradation du travail, s'intéressent aux obstacles posés par le législatif et le judiciaire à la syndicalisation, notamment à celle des travailleurs atypiques.

Deakin, Wilkinson, Surtees et Didry ont analysé l'évolution du droit du travail face à l'hégémonie néolibérale dans cinq pays : France, Allemagne, Inde, Royaume-Uni et États-Unis. Pour décrire le phénomène néolibéral qui prend de l'ampleur depuis les années 1980, ces auteurs préfèrent parler de « dé-collectivisation » plutôt que de dérèglementation, le droit du travail connaissant une enflure durant la même période, tant en quantité qu'en complexité (2011, p. 35-36). Comme Nadeau et Brunelle, dont nous avons présenté les travaux dans la première partie, ces chercheurs constatent l'influence accrue des lois contre les discriminations et des tribunaux dans le droit du travail, marginalisant par le fait

même la négociation collective. Cette inflation du droit, notamment des droits individuels, serait une conséquence de deux facteurs principaux :

Ce phénomène est une conséquence du déclin des syndicats et de la négociation collective, que des politiques nationales ont encouragé activement ou, du moins, toléré, dans le cadre du tournant vers une croissance économique dominée par les marchés financiers (voir la section 2 ci-dessus). Certaines des protections du droit du travail, en particulier celles relatives à la négociation solidaire ou multiemployeurs des salaires ont été affaiblies ou éliminées, et en ce sens, il n'est pas inexact de parler de « déréglementation ». Cependant, le rôle joué par les lois sur l'emploi individuel et contre la discrimination, et, par voie de conséquence, celui des cours et tribunaux du travail, est devenu plus important. Ces changements, qui ont vu le règlement juridique des litiges individuels prendre petit à petit la place de la négociation collective autonome, ont contribué aux coûts et à la complexité du droit du travail, provoquant une réaction des employeurs dans beaucoup de systèmes, sans qu'il y ait eu un accroissement véritable de la protection des travailleurs (Deakin et *al.*, 2011, p. 36).

Toujours de façon similaire à Nadeau et Brunelle, Deakin et *al.* remarquent que, malgré que les législations n'aient pas changé fondamentalement pour améliorer la protection des travailleurs, « [l]e développement des emplois couverts par des contrats atypiques (contrats intérimaires, à mi-temps ou à durée déterminée), moins protecteurs que les emplois « classiques » (sous contrat à durée indéterminée), a été contrebalancé par l'adoption de droits à un traitement égal à partir de la fin des années 1990 » (Deakin et *al.*, 2011, p. 37), ce qui se traduit dans les Chartes canadienne et québécoise.

Deux éléments nous semblent cependant distinguer l'approche du rapport entre droit et syndicalisme des théories libérales-démocrates et celle des théories de la dégradation du travail. D'abord, Deakin et *al.* critiquent explicitement les arguments économiques contre le droit du travail qui militent en faveur d'une politique de flexibilisation. Ils reconnaissent plutôt un impact positif de la réglementation du travail, bien qu'ils admettent que les données empiriques sur les effets des législations manquent (Deakin et *al.*, 2011, p. 41-42, 46). Deuxièmement, cette théorie de la

dégradation du travail ne met pas l'accent sur les mêmes moyens afin de pallier à la « dé-collectivisation » du travail. En effet, les théories libérales-démocrates misaient sur une prise en compte proactive des droits individuels des travailleurs par les syndicats, tandis que Deakin et *al.* militent quant à eux en faveur d'une législation en droit du travail renforçant l'organisation collective des travailleurs (2011, p. 52). Notons toutefois que l'approche de ces derniers n'est pas forcément incompatible avec celle de Nadeau et Brunelle, puisque Deakin et *al.* identifient le défi de renforcer « la capacité des salariés à prendre la parole » (2011, p. 52), ce qui passe par une reconnaissance des droits de tous les travailleurs, minoritaires ou non. L'ordre de priorité diffère simplement, les uns souhaitant d'abord renforcer le collectif pour mieux défendre les travailleurs, les autres préférant inclure tous les travailleurs pour renforcer la représentation et la mobilisation.

Revenons à présent aux contextes canadien et québécois avec Urwana Coiquaud qui a étudié les effets de certaines décisions judiciaires sur la syndicalisation des travailleurs précaires. Elle s'est entre autres intéressée au cas des chauffeurs de taxi. Dans un article de 2011, Coiquaud fait d'emblée un constat posant les limites de l'encadrement légal : le modèle du pluralisme industriel, par lequel l'État pose un cadre procédural pour laisser le soin aux syndicats de mener la négociation collective, ne parviendra jamais à couvrir plus de la moitié des travailleurs (2011, p. 631 ; Fudge, 2010, p. 34). Coiquaud fait remarquer à ce sujet que certains travailleurs, parmi les plus vulnérables, sont exclus *de facto* de la possibilité de se syndiquer :

De ce régime, plusieurs en sont exclus partiellement d'autres, totalement. Dans ce dernier cas, ils ne répondent ni à la définition de salarié ni à celle d'entrepreneur dépendant, ils n'ont recours à aucune mesure protectrice du droit du travail ni ne jouissent d'un régime de remplacement. Parmi ces travailleurs, certains sont dans des situations de vulnérabilité en raison de leurs conditions de travail difficiles, de la faiblesse de leur rémunération, des préoccupations alimentaires qui jalonnent leur quotidien (Coiquaud, 2007, p. 68).

Outre ces exclusions explicites, Coiquaud identifie plusieurs sources d'exclusions implicites, spécialement envers les travailleurs autonomes et précaires⁶ :

Aux exclusions explicites s'ajoutent celles dites implicites, car, en dépit de son principe d'ouverture, le Code n'accorde la reconnaissance légale du droit d'association qu'aux personnes désignées comme « salariées ». Ainsi, en principe, sont exclus ceux qui fournissent leur prestation de travail contre une rémunération, mais sans lien de subordination juridique, c'est-à-dire les travailleurs autonomes. Or, plusieurs d'entre eux vivent sous la dépendance d'un donneur d'ouvrage, et à ce jour les politiques publiques sont restées muettes sur cette situation, laissant aux tribunaux le soin de trancher au cas par cas cette question [...]

Enfin, d'autres formes d'exclusions sont liées aux difficultés d'assurer l'accès à la syndicalisation des salariés précaires; des exclusions de facto. Les modalités de travail rendent parfois difficile la formation d'une association de salariés (Vallée, 1999). Le syndicat doit alors déployer des ressources importantes pour y parvenir (2011, p. 633-634).⁷

Les paramètres de la loi rendent donc fort complexes les tentatives que pourraient initier des syndicats pour organiser les travailleurs précaires, laissant ainsi ces travailleurs à la seule protection minimale garantie par les lois du travail. Contrairement aux théories libérales-démocrates, l'approche de Coiquaud aborde la question des travailleurs non syndiqués et les obstacles à leur syndicalisation. Elle ne néglige toutefois pas les exclusions que peut générer la négociation collective et les atteintes aux droits de certains travailleurs que celle-ci peut supposer. Pour l'affirmer, elle s'appuie fortement sur une étude réalisée par Bernier qui analyse 156 conventions collectives comportant des clauses négociées pour la protection des travailleurs atypiques. Bernier conclut que les conventions collectives ont régulièrement pour effet de désavantager ces travailleurs, tant au niveau des salaires que de l'accès à des emplois permanents de qualité ou de l'accumulation d'ancienneté (Bernier, 2007 repris par Coiquaud, 2011, p. 635).

Ainsi, du moment où la loi pose des obstacles importants à la syndicalisation des travailleurs atypiques, la négociation collective et la législation paraissent ne plus être les véhicules appropriés pour protéger les travailleurs atypiques non admissibles à la syndicalisation, car « la synergie entre ces deux sources de droit n'est plus à l'ordre du

⁶ Lorsqu'il sera question de droit, nous n'hésiterons pas à citer davantage par souci de ne pas dénaturer les propos ayant un fort contenu technique.

⁷ Pour plus de précisions, voir Coiquaud, 2007, p. 73.

jour » (Coiquaud, 2011, p. 632). Coiquaud suggère donc que « le judiciaire a pris le relais du législateur en ce qui a trait à l'avancement de la représentation collective des précaires » (2011, p. 632). Dans son article de 2007, elle s'intéresse d'ailleurs au rôle joué par les chartes des droits et libertés pour favoriser l'accès des travailleurs atypiques à la syndicalisation, la négociation collective et la législation ne suffisant plus.

Toujours selon Coiquaud, les droits garantis par les chartes devraient suffire à permettre l'accès de tous les travailleurs à la syndicalisation. Cependant, les interprétations de la Cour suprême obligent à nuancer ce constat. Coiquaud relève trois bémols non négligeables : les travailleurs non salariés vulnérables doivent bénéficier du soutien de la loi et d'action positive du législateur pour pouvoir jouir des droits garantis par les chartes ; devant les tribunaux, le travailleur doit démontrer sa vulnérabilité pour finalement obtenir une intervention qui ne répond pas forcément à ses besoins ; et il demeure possible de justifier une atteinte à un droit, notamment si y remédier implique un coût économique important (2007, p. 89-90). L'interprétation individualiste de la liberté d'association qu'est celle de la Cour suprême limite sérieusement les gains que peuvent réaliser les travailleurs. La situation a toutefois évolué depuis l'arrêt *Health Services and Support* rendu en 2007 par la Cour suprême.⁸ En effet, celui-ci « ajoute que la liberté d'association comprend « un droit procédural à la négociation collective », un droit de portée restreinte puisque seul le processus fait l'objet d'une protection, qu'aucun modèle en particulier ne pourra être revendiqué et, qu'enfin, pour que les tribunaux interviennent, il faudra une « atteinte substantielle » (Coiquaud, 2011, p. 645-646). Dans son article de 2011, Coiquaud traite d'ailleurs des implications de cette décision pour les responsables de service de garde (RSG), surtout des femmes

⁸ Coiquaud (2007 ; 2011) propose un historique des développements judiciaires récents que nous résumons ici. En 1987, la Cour suprême du Canada statue que la liberté d'association protégée par la Charte des droits et libertés ne comprend ni le droit de négocier collectivement ni celui de faire grève (Coiquaud, 2007, p. 70). Puis, en 2001, avec l'arrêt *Dummore*, dans un revirement jurisprudentiel, un jugement reconnaît que « [b]ien qu'il n'existe pas un droit constitutionnel à la protection légale, la Cour suprême soutient qu'en certaines circonstances l'État doit intervenir positivement lorsque les travailleurs « n'ont ni pouvoir politique, ni ressources pour se regrouper sans la protection de l'État, et [...] sont vulnérables face aux représailles patronales ». Ainsi, la Cour suprême juge que, en présence de ce groupe particulièrement vulnérable, la liberté syndicale ne peut avoir de sens que si le législateur intervient » (Coiquaud, 2007, p. 70 ; *Dummore*). Cette décision ouvre la voie à une approche contextuelle en conférant une portée pratique et variable selon le type de travailleurs (Coiquaud, 2007, p. 80 ; 2011, p. 636-637). Par cet arrêt, la Cour suprême se rallie à une conception collective de la liberté d'association. En 2007, l'arrêt *Health Services and Support* représente un autre tournant majeur dans la jurisprudence en matière de droit du travail. En effet, cette décision reconnaît le droit à la négociation collective comme fondamental, et ce, en conformité avec les consensus internationaux et les engagements internationaux du Canada (Coiquaud, 2011, p. 639).

travaillant de façon autonome à la maison qui réussiront à faire annuler une loi mettant fin à leur processus de syndicalisation, et les travailleurs agricoles au Québec qui ont obtenu l'annulation d'une clause du Code du travail excluant certains travailleurs agricoles de la syndicalisation.

Malgré les progrès apportés par l'arrêt *Health Services*, un type de décision que Coiquaud appelait de ses vœux dans son article de 2007, cela ne signifie pas que l'action judiciaire soit suffisante. Elle accueille en effet favorablement des moyens d'action autres que judiciaires :

il faut également compter sur la force de l'autonomie collective pour rebâtir des mécanismes de représentation. Ce sont là, bien sûr, des histoires hors du commun, construites à l'aide de moyens extraordinaires, mais l'évolution du marché du travail et de l'économie prépare la société à l'implantation de nouvelles formes et de formes différentes de représentation ou bien elle propose des occasions que les acteurs sociaux doivent saisir. Et, pour naviguer dans cet univers changeant, il faut quelques balises de détresse, comme la Constitution, à la mesure de ce monde : c'est une question de démocratie (2007, p. 88).

La chercheuse conclut son article sur l'ironie du fait que ce soit l'autonomie collective qui, malgré les obstacles posés par la loi et l'exclusion que peut créer la négociation collective, parvienne le mieux à assurer un accès à la syndicalisation. Son analyse de la syndicalisation de facteurs ruraux⁹ expose comment l'internationalisation peut aussi créer des occasions à saisir pour les travailleurs, ce qui lui fait conclure que l'on se tromperait à vouloir négliger l'action politique.

L'approche du rapport entre syndicalisme et droit de Coiquaud nous apparaît différer sur quelques points face à celle développée par des auteurs comme Brunelle et Nadeau. Premièrement, Coiquaud se penche sur les droits

⁹ Les facteurs ruraux parviennent à la syndicalisation lorsque Postes Canada aura un intérêt commun avec le mouvement syndical pour régler la question. Lorsque le Canada fera l'objet d'une plainte d'UPS pour ses pratiques anticoncurrentielles (notamment l'exclusion des travailleurs ruraux des lois sur le travail), les parties syndicales et patronales entameront des pourparlers qui conduiront à la conclusion d'une convention collective avant même que la législation ne soit modifiée.

collectifs, comme les droits de négociation collective et d'association, plutôt que sur les droits individuels des travailleurs. Deuxièmement, elle s'intéresse à la mobilisation du droit par les syndicats contre des entreprises ou des gouvernements, et non à la mobilisation de droits individuels face à une entreprise ou un syndicat. Troisièmement, son approche se concentre sur la façon dont les chartes peuvent faciliter la syndicalisation plutôt que sur la façon dont les droits individuels peuvent compliquer la syndicalisation. Bien évidemment, les angles d'approche de ces auteurs sont complémentaires et apportent des éclairages différents sur les rapports entre syndicalisme et droit, ce qui confirme que la séparation en différents courants n'a rien de rigide.

Avant de passer au prochain courant d'approches du syndicalisme, il nous apparaît important de nous arrêter pour considérer le travail de Gérard Notebaert qui s'est intéressé au cas paradigmatique de la flexibilisation postfordiste que représentent les agences de placement. Peu de travailleurs de ce type d'entreprises sont d'ailleurs syndiqués au Québec, malgré le fait que le Québec était toujours la région la plus syndiquée en Amérique du Nord en 2003 (Notebaert, 2006, p. 237)¹⁰. Ce constat quant à la syndicalisation de ces entreprises est également vrai en France, pays avec lequel l'auteur compare le Québec. Puisque les environnements juridiques en matière syndicale diffèrent entre les deux pays, le chercheur formule « l'hypothèse que cette situation résulte des caractéristiques propres au travail intérimaire qui rendent difficiles l'organisation et la mobilisation syndicales de cette catégorie de travailleurs en raison de leur dispersion au sein d'une multitude d'EU [entreprises utilisatrices] » (2006, p. 224). L'absence d'encadrement juridique du travail intérimaire au Québec, contrairement à la France qui a légiféré, joue cependant un rôle dans l'absence syndicale (Notebaert, 2006, p. 228-231).

Deux obstacles, liés autant aux caractéristiques du travail qu'à la législation, se posent quand vient le temps d'organiser les travailleurs des agences de placement au Québec. D'abord, l'identification du véritable employeur du

¹⁰ Au Québec, des syndicats sont parvenus à obtenir des accréditations syndicales pour les travailleurs et travailleuses de certaines agences de placement, comme Solmex et Signatures Service d'entretien. Plusieurs autres de ces agences ont fait l'objet de demandes d'accréditation au fil des ans. Pour plus de détails sur ces cas, voir Noiseux (2008) p. 507-508.

travailleur intérimaire pose problème, ce qui complique l'obtention d'une accréditation. De plus, même si l'agence était reconnue comme l'employeur, se poserait alors la question de la délimitation de l'unité de négociation et de la représentativité, considérant la variété des travailleurs et des conditions de travail. Deuxièmement, il pourrait être complexe de démontrer la communauté d'intérêts qui unit les travailleurs dans l'unité de négociation, ceux-ci étant susceptibles de ne jamais se croiser, car travaillant dans des entreprises différentes (Notebaert, 2006, p. 237).

Comment alors parvenir à organiser ces travailleurs ? Les syndicats doivent cesser de percevoir la syndicalisation des travailleurs intérimaires comme une légitimation de ce marché de l'emploi, car cette industrie ne semble pas près de s'essouffler. Par ailleurs, les syndicats devraient formuler des revendications de réformes législatives visant à encadrer le travail de cette main-d'œuvre (Notebaert, 2006, p. 239).

2.3 Synthèse sur les théories de la dégradation du travail

L'état de la littérature scientifique au Canada et au Québec nous impose un constat : les approches étudiant le rapport entre droit et syndicalisme dominant, que ce soit parmi les théories libérales-démocrates ou dans celles de la dégradation du travail. Toutefois, ces dernières, avec Hayter et *al.*, Deakin et *al.* et Coiquaud, insistent davantage sur la dimension collective des droits du travail et envisagent la mobilisation de ces droits contre les employeurs qui sont reconnus comme responsables de la précarisation de l'emploi. Des auteurs comme Coiquaud et Notebaert envisagent la réponse à ces développements transnationaux par l'organisation collective et politique, que ce soit par l'émergence de solidarités transnationales, des revendications législatives ou un renouvellement des pratiques du syndicalisme, avant de parler des droits individuels, contrairement au courant libéral-démocrate. Nous pourrions donc ici parler d'une « organisation dans » le postfordisme.

3. Les théories d'influence autonomiste : l'entrée par l'organisation

Les théories autonomistes du syndicalisme, le dernier courant identifié par Brophy, et dans lequel il se situe lui-même, vont plus loin que les théories de la dégradation du travail quant à l'analyse de l'organisation des travailleurs. Le courant précédent centrait son intérêt davantage autour des obstacles posés par la flexibilisation et la précarisation, tandis que les théories autonomistes « consacrent leurs efforts à l'analyse de, et à l'engagement avec, l'organisation du travail du savoir [*knowledge work*] » (Brophy, 2008, p. 57). Encore une fois, nous élargirons l'approche en ne nous concentrant pas que sur le « *knowlegde work* ». De plus, nous ne présenterons pas que des théories autonomistes au sens strict, à l'exception de Brophy qui s'en inspire directement. En effet, nous regroupons plutôt sous cette étiquette les théories qui partagent les objectifs des autonomistes, sans toutefois s'inscrire nécessairement dans la tradition marxiste influencée par le philosophe italien Negri (2005 ; avec Hardt, 2000, 2004).

Au-delà des divergences, les théories autonomistes se concentrent sur l'analyse du « travail vivant [*living labour*], sa composition et ses formes de résistance » (Brophy, 2008, p. 60) et sur « [l']organisation du travail, et donc l'expression, les formes et les perspectives d'organisation collective par les travailleurs, lesquels se constituent dans la dynamique, continue, de recomposition mutuelle du travail et du capital » (Brophy, 2008, p. 58). Ces approches, en plus de reconnaître les effets négatifs du postfordisme sur le travail, n'acceptent pas ses effets et envisagent et cherchent à étudier les formes d'« organisation contre » le postfordisme.

3.1 L'autonomisme de Brophy : l'émergence du « *subterranean stream* »

Enda Brophy, professeur en communication à la Simon Fraser University, se pose en critique des théories libérales-démocrates qui acceptent les postulats du postfordisme. Cependant, ce chercheur partage des préoccupations avec Abdelnour et *al.*, des auteurs que nous avons classés parmi les théories libérales-démocrates, notamment en ce qui a

trait à l'importance d'une approche « micro » s'attardant à la subjectivité des acteurs. Brophy se démarque par ailleurs d'Abdelnour et *al.* en ce que ces derniers considèrent le sentiment antisyndical chez les ouvriers comme pratiquement insurmontable, à l'exception des cas d'extrême nécessité, et qu'ils n'envisagent pas un renouvellement des pratiques syndicales.

Brophy s'est penché sur le cas des travailleurs intérimaires chez Microsoft. Ces travailleurs ont fondé en 1998 la Washington Alliance of Technology Workers (WashTech), une organisation ouverte à tous les employés du secteur des hautes technologies. Ce syndicat reçoit aussi le support des Communication Workers of America (CWA). Brophy voit dans ce mode d'organisation un précurseur des difficultés et des formes émergentes de syndicalisme dans le « *digital capitalism* » (2006, p. 620).

Les analyses de Brophy s'inspirent de celles de Harry Braverman, un auteur marxiste, qui conceptualise l'idée d'un « *subterranean stream* », « lequel, prédit-il, émergerait "quand les conditions le permettraient, ou quand la lancée du capital pour une intensité toujours plus grande du travail dépasserait les limites des capacités physiques ou mentales" » (Braverman, 1999, p. 104 cité dans Brophy, 2008, p. 9). Ainsi, les travailleurs exploités qui seraient en quelque sorte destinés à s'organiser « généreraient, à un certain stade, leurs propres variétés d'organisation (Brophy, 2008, p. 10). Nous retrouvons donc ici avec Brophy l'idée d'une classe ouvrière que les auteurs précédents n'envisageaient plus. Toutefois, il reconnaît la diversité inhérente à cette classe tout en lui prêtant l'existence de conditions partagées, la précarité, pouvant être mobilisées contre le capital. Deux obstacles se posent toutefois à l'émergence de ce « *subterranean stream* » : « a) la disjonction croissante entre les modèles de relations industrielles fondés sur le compromis fordiste et les relations de production postfordistes, et b) la mobilité du capital, ou l'utilisation de la sous-traitance comme mécanisme disciplinaire » (Brophy, 2008, p. 251). Ces deux obstacles s'apparentent à ceux identifiés par la majorité des auteurs recensés précédemment. Or, dans le cas de Brophy, plutôt que d'appliquer ces constats au renouvellement de la

représentation syndicale, il les envisage dans une perspective d'émergence d'une résistance endémique à la classe travaillante.

Deux concepts constituent le cœur de l'approche de Brophy : le « *immaterial labour* » et la « *precarity* ». Fait important à noter cependant, il reconnaît à ces catégories une double dimension, objective et subjective. Brophy propose la définition suivante du « *immaterial labour* » :

Je conçois le travail immatériel comme une activité (salariée ou non) qui produit des biens intangibles, ou immatériels, comme de l'information, de la communication ou l'émotion. Le travail immatériel est un terme englobant qui inclut des formes de travail aussi diverses que le travail réalisé par une femme à la maison, le travail de soin, que ce soit des soins infirmiers ou du travail social, le travail dans le secteur des services comme celui réalisé dans les chaînes de restauration rapide, et ce que les commentateurs libéraux-démocrates appellent le travail du savoir [*knowledge work*] » (Brophy, 2008, p. 12).

Dans son article de 2006, le chercheur insiste sur le fait que la catégorie « *immaterial labour* » traduit également une catégorie subjective, des pratiques et des relations de pouvoir (p. 621). Quant au concept de « *precarity* », il le définit comme suit : « La précarité, d'un autre côté, renvoie à l'insécurité croissante causée par le management flexible de la main-d'œuvre globale dans le capitalisme postfordiste. Formellement, la précarité comprend un éventail de conditions de travail qui échappent aux rapports fordistes au travail tel qu'entendu traditionnellement (2006, p. 621). Encore une fois, Brophy rejoint les autres auteurs en employant le concept de précarité pour décrire les conditions d'un certain type de travail dans le capitalisme postfordiste. Cependant, il s'en distingue par son emploi :

J'utilise le mot "précarité" premièrement pour adopter le terme qui a été proposé par les mouvements sociaux qui, au cours des dernières années, l'ont de plus en plus élaboré. Il convient aussi mieux pour exprimer la difficulté inhérente à vivre une telle condition. Les mouvements sociaux ont toutefois commencé à argumenter que la montée de la précarité offre aussi une nouvelle opportunité pour l'organisation collective, puisque le processus crée potentiellement des affinités profondes entre des figures aussi diverses que le testeur de logiciel,

le travailleur de centre d'appels et la nounou sans-papier. Plusieurs suggèrent que la précarité est, à tout le moins, la condition avec laquelle l'organisation contemporaine du travail doit composer pour être pertinente dans le capitalisme du vingt-et-unième siècle (Brophy, 2006, p. 621-622).

Les travaux d'Abdelnour et *al.* que nous avons présentés dans la première section se démarquent de ceux de Brophy en ce qu'ils relativisent et contextualisent l'emploi de la catégorie de précarité. En effet, les travailleurs peuvent percevoir ce vocable comme dévalorisant leur métier, plutôt que comme une condition commune partagée. Brophy, comme Abdelnour et *al.*, dit s'intéresser à la portée subjective des catégories. La divergence dans l'interprétation traduit-elle une différence émanant du terrain ou encore tient-elle à une différence résultant des influences de leur cadre théorique respectif ? Une chose est sûre, les deux auteurs reconnaissent la pertinence de la catégorie précarité dans le contexte du postfordisme et que cette condition représente un obstacle à la syndicalisation. Reste à savoir si cette précarité constitue une expérience suffisamment partagée pour faire émerger une résistance qui serait inhérente à la classe ouvrière ou si cette précarité peut être revêtue de différentes significations selon les travailleurs qui mobilisent la catégorie.

Comme les autres auteurs, Brophy identifie deux principales voies de résistance pour les travailleurs : l'offensive légale et l'organisation (2006, p. 625). Brophy insiste quant à lui peu sur l'offensive légale, se concentrant plutôt sur la formation de WashTech. Rapidement, les travailleurs temporaires de Microsoft et leurs alliés ont compris qu'une organisation classique ne fonctionnerait pas dans leur cas. Le fait qu'ils n'étaient pas suffisamment nombreux au sein de Microsoft pour former un syndicat les poussa à ouvrir le *membership* à l'ensemble des travailleurs du secteur des technologies. Cette forme de *membership* permettait ainsi de pallier à la volatilité de l'emploi en allouant la possibilité de demeurer membre du syndicat même en étant à l'emploi d'une autre entreprise. WashTech initie donc une résistance en réseau parmi les travailleurs temporaires du secteur des technologies, suivant ainsi la convergence de la propriété, une tactique également remarquée par Pinard (2008). Toutefois, Brophy va plus loin dans son étude de

l'organisation en étudiant les conditions de possibilité de celle-ci. En plus des concepts de « *immaterial labour* » et de précarité, il ajoute celui de « *memory of struggle* », mémoire de lutte :

Dans les trois études de cas, il y avait un manque prononcé de mémoire de lutte de la part des travailleurs à leur entrée dans leurs lieux de travail postfordistes respectifs, un manque qui était souvent complété par une douteuse mémoire historique de la paix du travail entre travailleurs du savoir et les entreprises pour lesquelles ils travaillent. Cela est sans aucun doute attribuable à l'attaque idéologique soutenue à laquelle la notion même d'organisation collective a été soumise avec l'arrivée du néolibéralisme, dans lequel les discours libéraux-démocrates sur le travail du savoir ont joué un rôle en offrant une vision positive des relations de travail à l'ère de l'information. Souvent, le manque de mémoire de lutte découle d'une apathie autoprofessée et d'un manque d'intérêt pour la politique (2008, p. 267).

Cette notion de mémoire de lutte, une forme de mémoire collective, couplée à celle du « *subterranean stream* », laisse penser que Brophy appréhende les travailleurs temporaires comme une classe ayant nécessairement un potentiel de résistance et une mémoire collective qu'ils partagent. Cet auteur semble donc opposer complètement les travailleurs au patronat, le travail au capital, ce que les chercheurs présentés précédemment ne faisaient pas. Autant le capital que la classe travaillante apparaissent ainsi comme des entités en lutte devant s'adapter mutuellement aux stratégies de l'autre. Brophy ne tombe toutefois pas dans le piège de décrire la classe travaillante comme homogène, car il reconnaît la diversité au sein de celle-ci (genre, race, poste occupé, etc.).

Que l'on soit d'accord ou non avec l'idée d'un « *subterranean stream* », il n'empêche que Brophy propose d'analyser assez finement les techniques de mobilisation et d'organisation des travailleurs temporaires :

Mettre l'accent entièrement sur le flux de mémoire, de techniques et de tactiques passant du travail organisé aux nouveaux travailleurs revient, comme suggéré plus haut, à délaisser une partie vitale du développement de l'action collective. Effectivement, les trois études de cas démontrent que la présence d'une forte mémoire de lutte incorporée dans le syndicat sur un lieu de travail n'est pas nécessairement une présence avantageuse

dans tous les cas. Le manque d'une expérience directe avec l'organisation du travail n'était pas un désavantage dans certains cas examinés – mais plutôt l'opposé. Comme plusieurs autres de *Collettivo Precari* le suggèrent, la force du groupe dérive initialement, précisément, de leur inexpérience, un espace rapidement comblé par des essais adaptés à leur situation, ou plus précisément, à leur composition (2008, p. 271).

Son approche par étude de cas permet en effet à Brophy de pénétrer l'organisation de la classe travaillante en s'attardant à l'histoire des mobilisations, aux récits, aux techniques mobilisées, ainsi qu'à l'expérience située des travailleurs et travailleuses. Même s'il analyse l'auto-organisation des travailleurs, il ne considère pas les syndicats traditionnels comme dépassés. En effet, il situe plutôt l'organisation collective « à l'intersection des luttes spontanées par des travailleurs numériques (*digital workers*) et du processus de renouvellement actuellement en cours dans le mouvement établi des travailleurs » (2006, p. 252). Cet entre-deux est ce qu'il considère être les développements les plus prometteurs pour les travailleurs et les plus menaçants pour le capital.

3.2 Le renouvellement des pratiques syndicales au Québec

Dans leur article « L'action syndicale » introduisant le numéro de *Nouvelles pratiques sociales* intitulé « L'action syndicale à la croisée des chemins », René Charest et Jacques Rhéaume situent, peut-être davantage que tous les auteurs vus précédemment, l'action syndicale au confluent d'une pluralité d'acteurs : l'État, les employeurs privés, les mouvements sociaux et la société civile. De plus, ces deux chercheurs abordent, oui, un rapport conflictuel avec ces différents acteurs, mais également un rapport coopératif (2008, p. 25). Charest et Rhéaume sont également les premiers auteurs recensés à distinguer des rapports internes et externes aux syndicats, les auteurs précédents tendant à se concentrer sur les uns ou les autres :

Et, comme dans tout système complexe, le fonctionnement d'un niveau de pratique à un autre n'est pas mécaniquement relié et possède son autonomie relative. Par exemple, une relation conflictuelle avec le patron

n'implique pas nécessairement des rapports conflictuels dans l'organisation syndicale (direction interne et employés par exemple). Ces jeux d'intérieur et d'extérieur sont fondamentaux pour comprendre la pratique sociale syndicale (2008, p. 26).

Ces chercheurs évitent donc de concevoir les luttes syndicales dans un schéma binaire opposant employés et employeurs. Nous avons vu que d'autres auteurs faisaient intervenir l'État par le biais de la loi, mais sans jamais contextualiser les analyses au point de distinguer autant d'acteurs et de niveaux d'analyse.

Ce numéro de *Nouvelles pratiques sociales* dirigé par Charest et Rhéaume met principalement l'accent sur la transnationalisation de l'action syndicale. Rolande Pinard (2008), notamment, voit dans l'action politique et la création de nouvelles solidarités des avenues pour les syndicats afin de répondre à la flexibilisation du travail, phénomène qu'elle voit converger en Occident, notamment dans les deux pays qu'elle étudie, la France et les États-Unis. Dans son article, Pinard s'interroge sur la convergence des effets du postfordisme sur deux modèles syndicaux différents : celui des États-Unis où les syndicats sont liés à l'organisation de l'entreprise et celui de la France où les syndicats sont indépendants des entreprises. Ces deux modèles pourtant opposés convergent vers une centralité autour de l'organisation de l'entreprise, ce qui mine la solidarité sociale et syndicale au profit de rapports de force locaux :

En individualisant le droit à des protections sociales, on assujettit les individus à cet autre pôle, qui n'est pas nommé – celui qui démolit actuellement les fondements des droits sociaux existants : l'organisation globalisée et envahissante des entreprises qui, pour cette raison même, n'apparaît plus comme polarisée et polarisante. En dépit de leurs bonnes intentions, cette solution concoctée par des experts pourrait avoir un effet dévastateur sur la solidarité sociale (Pinard, 2008, p. 77).

Ainsi, tout comme Coiquaud, Pinard voit dans l'érosion des solidarités syndicales un problème. Cependant, si Coiquaud trouvait dans la mobilisation du droit, mais également dans l'action collective, une voie afin d'accroître la protection des travailleurs précaires, Pinard insiste plutôt sur le renouvellement et l'émergence de nouvelles pratiques

syndicales et de nouvelles solidarités, notamment transnationales (2008, p. 78-79). D'ailleurs, l'auteure n'est pas sans souligner au passage que le droit s'est montré beaucoup plus attentif, du moins en France, mais nous ajouterions au Québec, aux aspects sociologiques de l'emploi (2008, p. 68), comme le montre cette revue de littérature. Pinard conclut en mettant de l'avant l'importance de situer l'analyse du renouvellement des pratiques syndicales :

Qu'il s'agisse du renouvellement des pratiques des syndicats existants ou de l'émergence de nouvelles formes d'association et d'action, nous trouverons probablement que la plupart des actions sont imprégnées des deux héritages, à des degrés divers. D'où l'importance de distinguer ce qui appartient à l'un et à l'autre lorsqu'il s'agit de développer de nouvelles solidarités, afin de choisir les bons alliés (2008, p. 78-79).

Raynald Bourque (2008) s'intéresse également aux solidarités syndicales internationales. En effet, il retrace les transformations du syndicalisme sur les plans international et transnational, notamment dans le contexte des zones de libre-échange (ALÉNA et Union européenne). Jusqu'à sa dissolution en 2006, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) dominait la scène syndicale internationale, face à ses rivales qu'étaient la Fédération syndicale mondiale (FSM) et la Confédération mondiale du travail (CMT) regroupant les syndicats chrétiens. En 2006 toutefois, la CISL et la CMT fusionnent pour former la Confédération syndicale internationale (CSI). Le rôle de ces organisations consiste essentiellement à intervenir auprès des organisations intergouvernementales (OIT, OCDE et ONU), et dans une moindre mesure auprès des entreprises, afin de promouvoir la reconnaissance des droits syndicaux et le respect des normes internationales du travail. Au Québec, la création de la CSI risque de faciliter la coopération intersyndicale, car les trois principales centrales, la CSD, la CSN et la FTQ adhèrent désormais à cette même organisation.

Selon Bourque, la création de zones de libre-échange crée un cadre favorable à l'action de ces organisations syndicales qui peuvent investir les institutions associées à ces zones et faciliter la coordination entre les représentants syndicaux des entreprises (2008, p. 45). Dans le cas de l'ALÉNA, seule la procédure de plaintes de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) « a incité les organisations syndicales des trois pays à

coopérer afin de documenter et de rendre publiques les violations des droits fondamentaux du travail dans les pays signataires de l'accord » (Bourque, 2008, p. 46)¹¹. En dehors de cette procédure de plaintes, aucune autre institution de l'ALÉNA ne s'intéresse à la dimension sociale du travail. Les rapports de pouvoir entre syndicats ne sont pas non plus étrangers au déficit de coopération. Les prétentions hégémoniques des syndicats américains ont notamment nui à la coopération avec les syndicats canadiens et mexicains. De plus, le déclin des effectifs syndicaux américains n'ont aidé en rien à la capacité d'action des syndicats états-uniens au plan transnational (Bourque, 2008, p. 46-47). Au niveau international, deux problèmes principaux affectent l'unité du mouvement syndical. D'abord, le clivage Nord/Sud, qui s'est substitué au clivage Est/Ouest, reflète des divergences d'intérêts bien réelles, surtout que les syndicats du Sud parviennent plus difficilement à se tailler une place. Deuxièmement, on assiste à « l'affaiblissement des identités professionnelles au sein des FSI [Fédérations syndicales internationales¹²] qui tendent à devenir multisectorielles, diminuant ainsi le sentiment d'appartenance à une communauté fondée sur des valeurs, des connaissances et des savoir-faire spécifiques » (Bourque, 2008, p. 48). C'est donc une source importante de mobilisation qui perd en force par le fait même.

3.3 L'action collective comme approche

Martine D'Amours (2010) s'est penchée sur le cas des travailleurs indépendants au Québec dont le profil a sensiblement évolué depuis les années 1990. En effet, ces travailleurs travaillent désormais pour la plupart seuls et n'ont plus d'employés. Ce statut distingue donc le travailleur indépendant des statuts classiques d'employés et d'employeurs. Pour étudier la mobilisation de cette catégorie de travailleurs, D'Amours convie les théories pragmatistes de l'action collective qui supposent deux postulats qu'elle énonce ainsi :

¹¹ Il est cependant à noter que cet accord demeure très critiqué près de vingt ans après son adoption, notamment parce que plusieurs litiges n'ont jamais trouvé de solution (Compa, 2004). Les auteurs soulignent cependant l'apport positif que représente l'ouverture de cet espace pour la défense des droits des travailleurs, bien qu'il soit également un vecteur des politiques néolibérales en matière de travail (GGT, s.d.) et qu'il n'y ait pas de mécanismes de sanctions contraignant (Solomon, 2001).

¹² Les Fédérations syndicales internationales coordonnent les actions des différents syndicats nationaux représentant les travailleurs d'une même entreprise multinationale.

- l'acteur collectif en relations industrielles est un producteur de significations et il introduit dans le champ de nouveaux problèmes et de nouvelles identités;
- l'acteur en relations industrielles produit ou cherche à produire ou à transformer des règles (2010, p. 260).

Avec une telle approche, D'Amours se démarque des autres théories d'influence autonomiste pour rejoindre les préoccupations d'Abdelnour et *al.*, notamment. Ces derniers ont pour leur part consacré leurs travaux à l'analyse des significations subjectives des acteurs, tandis que D'Amours insiste sur les significations portées par des acteurs collectifs.

Les deux postulats de D'Amours lui ont permis d'identifier les cas sur lesquels elle s'est penchée. Ces critères l'ont orientée vers les associations de travailleurs indépendants¹³ qui diffèrent des associations d'employeurs et des organisations syndicales, notamment par les identités mobilisées : « Les identités mobilisées par ces associations diffèrent des identités traditionnelles (salarié subordonné) ou moins traditionnelles (salarié professionnel) présentes en relations industrielles. Il en va de même pour les objectifs visés par les associations étudiées » (D'Amours, 2010, p. 272). Ces associations de travailleurs que D'Amours associe à la logique syndicale élargie et à la logique professionnelle se distinguent de la logique syndicale classique sur trois aspects : elles s'adaptent à la mobilité des travailleurs en s'organisant par secteurs d'activités plutôt que par entreprises (cf. l'exemple de WashTech de Brophy) ; elles acceptent un certain degré d'individualisation des conditions de travail et de rémunération ; et autorisent la participation des travailleurs aux risques (2010, p. 272-273). Quant aux impacts de ce type d'associations, elles poussent les autres acteurs des relations industrielles à se positionner, notamment les patrons et les syndicats, ces derniers pouvant leur faire une place, accepter leurs revendications ou les combattre. Également, ces associations ont fait émerger de nouveaux modèles de négociation collective et de délibération incluant les travailleurs indépendants (D'Amours, 2010, p. 273).

¹³ Par exemple : le Syndicat professionnel des homéopathes du Québec (SPHQ) dans la logique professionnelle ; l'Union des artistes (UDA), l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ) et Travailleurs autonomes Québec (TAQ) dans la logique syndicale élargie.

3.3 Synthèse sur les théories « autonomistes »

Comme en témoignent les auteurs présentés ci-dessus, les théories « d'influence autonomiste »¹⁴ se consacrent essentiellement à l'étude de l'organisation des travailleurs « contre » les impacts du postfordisme. Ces théories fournissent un éclairage riche quant à l'orientation du regard de l'analyste. En effet, chaque auteur convie le chercheur à porter son attention sur une pluralité de niveaux, de temporalités et de territorialités. Un auteur comme Brophy invite les chercheurs à s'intéresser aux conditions de possibilité de l'émergence d'un « *subterranean stream* », d'une résistance inhérente à la classe travaillante, tout en accordant une place centrale à la mémoire des luttes des organisations syndicales et aux techniques de mobilisation. Au Québec, le numéro de *Nouvelles pratiques sociales* dirigé par Charest et Rhéaume propose de développer une approche multiniveaux de l'action syndicale. Ces chercheurs situent d'ailleurs l'action syndicale au confluent d'une pluralité d'acteurs, quittant ainsi une opposition entre travail et capital. Ils insistent également sur le redéploiement du syndicalisme à l'échelle transnationale pour accompagner la convergence des entreprises dans le cadre de la mondialisation. De telles propositions poussent à prendre en compte différents lieux et moments de pratiques syndicales, ainsi que les significations qui sont accordées à ses pratiques selon d'où agissent les acteurs.

Dans leur présentation du numéro de *Nouvelles pratiques sociales*, Charest et Rhéaume recensent trois enjeux traversant l'action et l'organisation syndicales : « 1) l'articulation du local et de l'international, 2) les rapports entre les structures sociojuridiques et la mobilisation des acteurs, 3) la place centrale du travail et de son organisation, comme lieu d'articulation de l'individu et du collectif » (2008, p. 33). Dans un dernier temps, nous ajouterions un dernier enjeu transversal, celui des relations de genre et ethniques dans le syndicalisme.

¹⁴ Appellation qui appelle bien évidemment plusieurs réserves. « Théories de l'organisation du travail » serait probablement plus approprié.

4. Les relations de genre et ethniques : un enjeu transversal du syndicalisme dans le contexte postfordiste

À travers les trois courants théoriques présentés précédemment, une préoccupation s'est révélée être partagée : la participation des femmes et des minorités ethniques ou raciales à l'organisation syndicale. Plusieurs auteurs ont effectivement souligné la nécessité d'impliquer toutes les catégories de travailleurs dans l'organisation, notamment Nadeau (2012) qui recommandait une prise en compte proactive des droits de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses. Toutefois, préalablement à la syndicalisation prévalent déjà certaines inégalités. Christopherson, qui étudie l'organisation des travailleurs dans l'industrie américaine des médias, relève que, dans un contexte de précarisation du travail, les accès aux emplois les moins risqués sont garantis aux hommes blancs (2008, p. 90). De plus, malgré le fait que les écoles de médias forment des hommes et des femmes d'une variété d'origines ethniques, les hommes blancs continuent à détenir la plupart des emplois les plus stables et les plus prometteurs (Christopherson, 2008, p. 91), ce qui donne le ton des enjeux auxquels fait face le syndicalisme. Toujours selon Christopherson, il est inutile d'attendre un renouvellement de génération en espérant que celle-ci aura une attitude différente, même dans l'industrie des médias qu'il ne considère pas comme fondamentalement différente d'autres secteurs, telle la construction. Cette chercheuse propose donc d'étudier les aspects communs de l'économie qui contribuent à l'établissement de discriminations fondées sur le genre ou l'ethnicité.

L'organisation de ces catégories de travailleurs n'est cependant pas si simple, comme en font foi les travaux de Milkman (2011) sur les travailleurs latino-américains (surtout du Mexique et de l'Amérique centrale) nouvellement arrivés aux États-Unis. Leur situation est d'autant plus d'intérêt pour les chercheurs qu'ils mobilisent des répertoires d'action moins connus des militants américains, par exemple le sit-in, et sont réceptifs à l'organisation collective. Toutefois, une mobilisation par des immigrants sans-papiers peut facilement apparaître illégitime. Dans le cas précis étudié par Milkman, l'occupation de l'usine Republic Windows and Doors, menacée de fermeture, à Chicago en 2006, a été mise

en récit comme une situation d'injustice en pleine crise économique, écartant ainsi des discours la question des sans-papiers.

Milkman identifie trois tendances dans l'activisme chez les travailleurs migrants américains. On retrouve les syndicats traditionnels qui, dans leur histoire, ont pu soutenir des politiques restrictives en matière d'immigration, une position qui a cependant évolué considérablement. Les « worker centers », des organisations non gouvernementales, jouent également un rôle dans l'organisation des travailleurs migrants en parallèle de l'action syndicale. En dehors de ces institutions se déploie par ailleurs un mouvement social de défense des travailleurs migrants, qui a entre autres mobilisé des millions de personnes en 2006 contre une loi resserrant les conditions d'immigration. Ces courants partagent des buts similaires et leurs actions se révèlent parfois complémentaires, malgré les tensions qui peuvent aussi les diviser (Milkman, 2011, p. 363). La pluralité du mouvement syndical ne se manifeste pas qu'entre majorité et minorités. En effet, à l'intérieur même du mouvement des travailleurs latino-américains existent différents axes de différences. Or, dans ce cas, la différenciation joue comme un facteur d'aspiration à la mobilité sociale qui motive les travailleurs précaires à revendiquer le même sort que leurs confrères ou consœurs bénéficiant de conditions de travail plus avantageuses (Milkman, 2011, p. 365). Ce constat rappelle les préoccupations d'Abdelnour et *al.* pour les contextes d'action, le sens donné aux différences de conditions de travail variant d'une mobilisation et d'une catégorie de travailleurs à l'autre.

Pour les syndicats qui s'attendaient à un faible intérêt de la part des travailleurs migrants pour l'organisation syndicale dans les années 1980, leur enthousiasme les a surpris. Plusieurs facteurs contribuent plutôt à faire des travailleurs migrants une catégorie plus facile à organiser que les travailleurs américains : la force de leurs réseaux, leur attitude favorable aux syndicats, une expérience partagée de la stigmatisation et de la racialisation et le risque moindre occasionné par la perte d'un emploi que celui de traverser la frontière américaine (Milkman, 2011, p. 365). Rappelons cependant que de tels facteurs ne sont pas nécessairement applicables en tout temps et à tous les travailleurs, comme en témoignait la catégorie « précarité » qui pouvait être perçue comme dévalorisante pour certains travailleurs

(Collovald, Mathieu, 2007). Même si Milkman plaide que les travailleurs migrants sont susceptibles d'être plus faciles à organiser, il demeure que ces tentatives sont soumises aux mêmes influences contraires que les autres initiatives syndicales. Il s'agit de penser à l'opposition des employeurs du secteur privé, à l'environnement politique hostile et aux faibles investissements des syndicats dans l'organisation de ces travailleurs (Milkman, 2011, p. 366).

Les préoccupations des chercheurs pour les questions de genre et d'ethnicité dans l'organisation syndicale apparaissent donc faire face à une réalité mouvante et variant d'un contexte à l'autre. Quant à la participation de ces travailleurs, les différents courants théoriques proposent des façons différentes de l'analyser et de la réaliser en pratique. Nadeau, que nous avons classé dans les approches libérales-démocrates, aborde la question par l'intermédiaire de la mobilisation des droits des travailleurs et de leur prise en compte par les syndicats, tandis que Milkman se penche sur leur organisation et leur mobilisation collective, ce qui correspond davantage aux intérêts de recherche du courant d'influence autonomiste.

Conclusion

Nous tenons impérativement à souligner une dernière fois que le découpage en approches n'a rien de rigide et qu'un auteur peut avoir une approche plus près d'un courant dans un travail et en mobiliser une autre dans un prochain. Cette division permettait cependant de mieux exposer différents apports théoriques. Les théories libérales-démocrates insistent sur l'influence des courants individualistes et « chartistes » sur le syndicalisme, notamment avec une préoccupation importante pour le respect des droits individuels. Du côté des théories de la dégradation du travail, l'accent est plutôt mis sur la revendication de droits collectifs face aux employeurs et à l'État qui sont tenus pour responsables de la flexibilisation et de la précarisation du travail. L'une des avenues envisagées pour la mobilisation est la transnationalisation du syndicalisme afin de suivre la convergence des entreprises dans un contexte mondialisé.

Quant aux théories d'influence autonomiste, elles invitent à porter une attention à l'organisation des travailleurs en tant que telle. Ces chercheurs s'intéressent aux conditions de possibilité de l'émergence d'une mobilisation en se penchant, eux aussi, sur les redéploiements du syndicalisme à l'échelle transnationale, mais en insistant sur les lieux et moments des pratiques syndicales, ainsi que sur les significations revêtues par ces pratiques. Il est aussi intéressant de relever une dernière fois que les relations de genre et ethniques font désormais presque systématiquement partie des considérations des chercheurs travaillant sur ces questions, ce qui atteste du fait que la pluralité de l'objet n'est plus remise en cause. En terminant, soulignons qu'il n'est pas étonnant de constater que les approches de sociologie du droit dominent l'étude de l'organisation des travailleurs et travailleuses atypiques au Canada, vu la judiciarisation importante des rapports sociaux en Amérique du Nord, à laquelle les relations de travail n'échappent pas.

BIBLIOGRAPHIE

- ABDELNOUR, Sarah, Annie COLLOVALD, Lilian MATHIEU, Frédéric PEROUMAL et Evelyne PERRIN. 2009. « Précarité et luttes collectives: renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? », *Sociétés contemporaines*, n° 74, p. 73-95.
- ABRAMO, Lais. 1998. « The Sociology of Work in Latin America : A Complex Development and Current Challenges », *Work and Occupation*, vol. 25, n° 3, p. 305-320.
- BELL, Daniel. 1999 [1973]. *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*, New York, Basic Books.
- BERNIER, Jean. 2007. « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regards sur le travail*, vol. 4, n° 1, p. 2-17.
- BOUMAZA, Magali et Emmanuel PIERRU. 2007. « Desmouvements précaires à l'unification d'une cause », *Sociétés contemporaines*, n° 65, p. 7-25.
- BOURQUE, Raynald. 2008. « L'action syndicale internationale et transnationale dans le contexte de la mondialisation », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 20, n° 2, p. 37-51.
- BRAVERMAN, Harry. 1999 [1974]. *Labour and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*, New York, Monthly Review Press.
- BROPHY, Enda. 2006. « System Error: Labour Precarity and Collective Organizing at Microsoft », *Canadian Journal of Communication*, vol. 31, n° 3, p. 619-638.
- , 2008. *The organizations of immaterial labour: Knowledge worker resistance in post-Fordism*, thèse de doctorat, Queen's University, 315 p.
- BRUNELLE, Christian. 2008. « L'accommodement raisonnable dans les entreprises syndiquées : Une valse à mille temps ? », *Gestion*, vol. 33, n° 2, p. 59-65.
- CASTELS, Manuel. 1996. *The information age: Economy, society and culture. Volume I: The rise of the network society*, Oxford, Blackwell.

- CHAREST, René et Jacques RHÉAUME. 2008. « L'action syndicale aujourd'hui », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 20, n° 2, p. 24-36.
- CHRISTOPHERSON, Susan. 2008. « Beyond the Self-expressive Creative Worker : An Industry Perspective on Entertainment Media », *Theory, Culture & Society*, vol. 25, n° 7-8, p. 73-95.
- CHRISTOPHERSON, S., M. FIGUEROA, L.S. GRAY, J. PARROTT, D. RICHARDSON et N. RIGHTOR. 2006. « New York's Big Picture: Assessing New York's Position in Film, Television and Commercial Production. A Report to The New York Film, Television and Commercial Initiative » [En ligne], <<http://www.ilr.cornell.edu/wied/industry/arts/projects.html>>, consulté en octobre 2008.
- COIQUAUD, Urwana. 2007. « La loi et l'accès à la syndicalisation de certains travailleurs non salariés vulnérables : une relation pathologique ? », *Les Cahiers de droit*, vol. 48, n° 1-2, p. 65-92.
- , 2011. « La représentation collective des travailleurs précaires : évolution et défis contemporains », *Relations industrielles*, vol. 66, n° 4, p. 631-654.
- COLLOVALD, Annie (dir.). 2002. *L'humanitaire ou le management des dévouements*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- COLLOVALD, Annie et Lilian MATHIEU. 2007. « Le retournement de l'improbable. Les conditions de mobilisation dans les grandes librairies, les centres d'appel et chez les intermittents du spectacle », Rapport DARES.
- COMPA, Lance. 2004. « L'ALENA et l'ANACT : Les enseignements de dix années de mise en œuvre », *Séminaire sur la dimension sociale de l'intégration économique des Amériques*, 6 février 2004, Montréal, <http://www.ieim.uqam.ca/spip.php?page=article-oda&id_article=1414>.
- D'AMOURS, Martine. 2010. « Les logiques d'action collective d'associations regroupant des travailleurs indépendants », *Relations industrielles*, vol. 65, n° 2, p. 257-280.
- DEAKIN, Simon, Frank WILKINSON, Victoria SURTEES et Claude DIDRY. 2011. « Marchés du travail, crise financière et réforme : projet d'agenda pour une politique du travail », *L'Homme et la société*, vol. 182, n° 4, p. 25-52.
- DRUCKER, Peter. 1992. *The age of discontinuity: Guidelines to our changing society*, New York, Harper & Row.
- , 1999 [1959]. *Landmarks of tomorrow: A report on the new "post-modern" world*, New Brunswick, Harper and Row.

- FUDGE, Judy. 2010. « Brave New Words : Labour, the Courts and the Canadian Charter of Rights and Freedoms », *Windsor Yearbook Access to Justice*, vol. 28, n° 1, p. 23-52.
- GOUVERNANCE GLOBALE DU TRAVAIL (GGT). s.d. « Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) », en ligne sur le site du Centre d'étude sur l'intégration et la mondialisation (CEIM), <<http://www.ggt.uqam.ca/spip.php?rubrique104&lang=fr>>.
- HARDT, Michael et Antonio NEGRI. 2000. *Empire*, Cambridge, Harvard University Press.
- . 2004. *Multitude: War and democracy in the age of Empire*, New York, Penguin Press.
- HAYTER, Susan, Tayo FASHOYIN et Thomas A. KOCHAN. 2011. « Collective Bargaining for the 21st Century », *Journal of Industrial Relations*, vol. 53, n° 2, p. 225-247.
- HENNEBERT, Marc-Antonin. 2008. *De la transnationalisation de l'action syndicale au sein des entreprises multinationales: Une analyse du "Reseau UNI@Quebecor World"*, thèse de doctorat, Université de Montréal, 586 p.
- . 2009. « Construire des solidarités transnationales dans une firme multinationale », *Sociologies pratiques*, vol. 19, n° 2, p. 97-109.
- HENNEBERT, Marc-Antonin et Mélanie DUFOUR-POIRIER. 2008. « Les syndicats et la transnationalisation des entreprises : Le cas des alliances syndicales internationales », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 20, n° 2, p. 52-65.
- MACHLUP, Fritz. 1962. *The Production and distribution of knowledge in the United States*, Princeton, Princeton University Press.
- MILKMAN, Ruth. 2011. « Immigrant Workers, Precarious Work, and the US Labor Movement », *Globalizations*, vol. 8, n° 3, p. 361-372.
- NADEAU, Denis. 2012. « Monopole de représentation syndicale et droits individuels des salariés : l'incontournable défi de la diversité ! », *Les Cahiers de droit*, vol. 53, n° 1, p. 139-159.
- NEGRI, Antonio. 2005. « Proletarians and the state: Toward a discussion of workers' autonomy and the Historic Compromise », dans *Books for Burning: Between Civil War and Democracy in 1970s Italy*, (T. Murphy, dir.), Londres, Verso, p. 118-179.
- NOISEUX, Yanick. 2008. *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*, thèse de doctorat non publiée, UQÀM, 871 p.

- NOTEBAERT, Gérard. 2006. « L'impact du cadre législatif sur le taux de syndicalisation des intérimaires au Québec et en France », *Relations industrielles*, vol. 61, n° 2, p. 223-246.
- PINARD, Roland. 2008. « L'obsolescence du syndicalisme : Analyse comparative et sociale-historique d'une inquiétante convergence », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 20, n° 2, p. 66-81.
- SOLOMON, Joel. 2001. *Trading Away Rights: The Unfulfilled Promise of NAFTA's Labor Side Agreement*, Rapport de Human Rights Watch, <<http://www.hrw.org/reports/2001/nafta/index.htm#TopOfPage>>.
- VALLÉE, Guylaine. 1999. « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail ? », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 54, n° 2, p. 277-312.