

## Compte rendu

---

Ouvrage recensé :

Hedva SARFATI, Catherine KOBRIN : *La flexibilité du marché de l'emploi : un enjeu économique et social*. Genève, Bureau international du travail, 1987, 384 pp., ISBN 92-2-205675-2

par Lise Poulin-Simon

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 43, n° 3, 1988, p. 707-710.

Pour citer ce compte rendu, utiliser l'adresse suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/050441ar>

DOI: 10.7202/050441ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [info@erudit.org](mailto:info@erudit.org)

Although this argument is only one of several in the chapter, it illustrates the concern of the authors to situate the analysis of industrial relations within the broader set of social structures and institutions of which advanced capitalist societies are comprised. Thus the behaviour of employers and unions cannot be understood without first grasping how class relations within societies structure the collective identities of the main actors and shape the organizational processes within which social relations are crystallized.

In a work of this scope and ambition there are bound to be plenty of weaknesses. For example, while Maurice *et al* effectively demolish the technological determinism that underpinned the convergence theories so popular in the field of industrial relations in the past, their equal concern to avoid uni-causal explanations (especially anything that smacks of Marxism) often leads them to advance tortuously complex explanations that often border on a viciously circular brand of relativism wherein «everything affects everything else». In fact, they even deny themselves the well-worn escape route of attributing international differences to «historical differences» — but can then only fall back on vague references to «social relations in society at large» or «class relations». This vagueness is in fact indicative of a deeper problem with the analysis: in many ways the weight of the theoretical edifice which they have attempted to erect can not always be easily borne by the empirical foundation which they have laid. In one sense this problem is a product of their research design, since the results of two-country studies, as they themselves acknowledge, are not easily generalizable. But in another sense, Maurice *et al* often resort to a style of exposition that involves sudden and disconcerting jumps from detailed discussions of particular issues to grand, sweeping pronouncements, which are not substantiated by their empirical discussion. Indeed, while the reader will often be swept up and carried away in the torrent of allusive suggestions, many of the core arguments need to be fleshed out by an expanded investigation into the **precise** characteristics of the «wider society». A good place to start would be with the different political structures in the two countries, of which there is a puzzling lack of mention.

Despite these — and other — problems, this is one of the most valuable studies to be published in the field of comparative industrial relations for quite some time. It is packed with stimulating ideas about theory and method, and represents a challenge — made explicit in a lengthy theoretical appendix — to a wide number of cherished beliefs in labour economics, sociology and industrial relations. That it raises more questions than it answers can be readily excused, for that is the mark of a valuable contribution to any field of intellectual inquiry.

**Anthony GILES**

University of New Brunswick

**La flexibilité du marché de l'emploi: un enjeu économique et social**, étude publiée sous la direction de Hedva Sarfati et Catherine Kobrin, Genève, Bureau international du Travail, 1987, 384 pp., ISBN 92-2-205675-2

En Europe, le débat sur la réduction du temps de travail initié au milieu des années '70 par le mouvement syndical et certains gouvernements comme un des moyens de solutionner le chômage s'est graduellement transformé dans les années '80 en débat sur la flexibilité du travail. La persistance du chômage dans certains pays peu habitués à vivre avec un sous-emploi chronique a graduellement fait accréditer la thèse du chômage «naturel». Devenue la nouvelle orthodoxie au Canada et aux États-Unis au cours des années '70, cette thèse s'est véritablement

propagée en Europe au début des années '80 sous une terminologie toute aussi subjective, comme le note Guy Standing dans un des articles du volume du BIT. Le problème de la pénurie d'emploi prendrait source dans un manque de flexibilité du marché du travail; la recherche de la flexibilité de l'emploi et des conditions de travail apparaissant alors comme la solution idéale au chômage.

Depuis le milieu des années '70, en Amérique du Nord comme en Europe, les gouvernements et les entreprises ont adopté de nouvelles stratégies plus flexibles de gestion de la main-d'oeuvre et des conditions de travail, souvent au dépend de la sécurité économique des salariés. La prolifération de nouveaux statuts d'emploi précaire en est la résultante. C'est ainsi que la recherche de la flexibilité a généralement été associée à une inévitable précarisation de l'emploi et à une détérioration des conditions de vie des salariés. Dans le camp des farouches opposants à la flexibilité du marché du travail on retrouve généralement les organisations syndicales et les groupes de pression représentatifs des catégories de main-d'oeuvre à haut risque de précarité d'emploi: les femmes et les jeunes.

Pour différentes raisons, au Canada et tout au moins au Québec, ces nouvelles stratégies ont peu fait l'objet d'analyse économique et de recherche visant à mieux comprendre la dynamique et la complexité de l'évolution des milieux de travail dans une période de crise de l'emploi. La décentralisation des négociations collectives au niveau de l'entreprise, et le fait que le domaine de la réglementation du travail relève des provinces sont probablement en partie responsables de cette carence. Ajoutons que l'orthodoxie économique en Amérique du Nord amène les chercheurs en économie du travail à axer généralement leurs programmes de recherches sur l'analyse des comportements de groupes démographiques et sur l'étude des politiques gouvernementales. Le domaine de la transformation des politiques de gestion de la main-d'oeuvre en fonction de la situation économique fait plutôt l'objet des travaux de spécialistes en gestion des ressources humaines, mais dans une perspective de relations du travail.

En Europe, les travaux sur la flexibilité indiquent qu'il y a des transformations importantes dans les modes de gestion des entreprises induites par la situation économique générale et non seulement par des considérations de coûts. Elles seraient donc endogènes au système de marché. Dans certains cas, les impacts futurs macro-économique et social, seront majeurs, par exemple la généralisation de la retraite à 55 et 60 ans. Graduellement ces nouvelles pratiques s'établissent comme de nouvelles normes, formelles ou informelles, qui remplacent les anciennes rendues désuètes par le nouvel environnement économique. Celui-ci peut être la résultante de changements, soit technologiques, soit structurels, soit dans la division internationale du travail.

Au Canada, nous connaissons mal l'ampleur de ces nouvelles pratiques de flexibilité. Nous ne la mesurons qu'à travers leurs effets sur la croissance des statuts précaires d'emploi parce que c'est la forme la plus connue qu'elles ont prises au Canada. Or l'analyse économique dominante suggère que ces nouvelles formes précaires seraient la résultante des préférences d'une partie importante de la main-d'oeuvre. Des travaux sur la flexibilité indiquent au contraire que les statuts précaires d'emploi seraient plutôt une réponse des entreprises au contexte économique de crise.

Dans plusieurs pays d'Europe, le marché du travail est plus encadré qu'au Canada et qu'au Québec par des règles de conduite imposées aux employeurs par les pouvoirs publics ou par les négociations collectives sur une base sectorielle. Dans un tel environnement institutionnel, de nouvelles stratégies publiques ou d'entreprises favorisant la flexibilité du marché de l'emploi ne peuvent s'établir sans donner lieu à de longs débats publics alimentés par de vastes programmes de recherches, subventionnés par les organisations et les gouvernements. Ces

multiples études sur la flexibilité permettent d'évaluer le poids des nouvelles stratégies d'entreprises comme principale source de changements dans la nouvelle configuration du marché de l'emploi.

Même si le BIT se refuse à voir la flexibilité comme la panacée des problèmes d'emploi des pays industrialisés, l'organisme reconnaît que pour relancer l'emploi sur des bases solides, la réflexion sur «la productivité, l'organisation du travail et les rapports sociaux dans l'entreprise» devient essentielle. L'étude du Bureau international du travail sur la flexibilité des marchés de l'emploi se veut donc une contribution positive à ces débats. Le volume regroupe sous huit chapitres une série d'articles parus depuis 1984 dans son **Bulletin d'informations sociales** sous le thème de la flexibilité, ainsi que des commentaires d'experts en relations professionnelles et des prises de position de responsables syndicaux et patronaux de divers pays industrialisés à économie de marché. Le premier chapitre fait appel à l'analyse de spécialistes en relations industrielles et en politiques industrielles pour cerner le débat sur la flexibilité et sur les circonstances qui l'ont nourrie.

Le deuxième chapitre, un des plus intéressants, nous permet de constater l'ampleur des changements qui se sont produits depuis 1984, particulièrement en Europe, en raison de la recherche de plus grande flexibilité dans les entreprises. Il présente un certain nombre d'accords, au niveau national ou sectoriel qui mettent en évidence de nouveaux éléments de flexibilité. Il y a entre autre des accords d'annualisation des salaires, des accords de réduction du temps de travail accompagnés de l'allongement de la durée d'utilisation des équipements, des contrats de solidarité permettant d'embaucher des jeunes pour compenser des retraites anticipées, l'annualisation des heures normales avec, en contrepartie, la réduction du temps supplémentaire, etc.

Les chapitres trois et quatre font état des positions patronales et syndicales à l'égard de cette recherche de flexibilité. Les trois derniers chapitres présentent des articles regroupés sous les quatre aspects les plus fréquents de recherche de flexibilité: le coût salarial, la précarisation de l'emploi, le temps de travail, l'organisation du travail, la polyvalence et la qualification adaptée aux nouveaux besoins.

À partir de la perspective d'ensemble qui se dégage de ces études fort diverses, les éditrices du volume présentent, dans un intéressant chapitre d'introduction, une analyse des formes les plus caractéristiques de la recherche de la flexibilité. La problématique générale les amène à poser trois constats.

Premier constat. La recherche de la flexibilité est très généralisée dans les pays industrialisés mais les modalités sont fort différentes d'un pays à l'autre, ce qui nous mène à questionner les facteurs à la source de ces différences.

Deuxième constat. La recherche de la flexibilité par les Pouvoirs publics et par les entreprises fait principalement porter les ajustements soit sur les composantes du marché du travail (emploi-salaires-protection sociale), donc sur la main-d'oeuvre déjà en emploi, soit sur des groupes particuliers du marché du travail — femmes, jeunes, travailleurs plus âgés, immigrés. La deuxième stratégie favorise généralement plus la segmentation du marché du travail que la première.

Troisième constat. Les partenaires économiques ont été amenés à nuancer leurs attitudes antagonistes sur le rôle des réglementations du travail et des systèmes de relations du travail devant la persistance de la crise de l'emploi. Les milieux patronaux et syndicaux admettent que «si l'absence de flexibilité du marché du travail et l'incapacité de ce marché de s'adapter aux changements structurels peuvent faire obstacle au plein emploi, une flexibilité accrue ne peut

en elle-même engendrer la croissance». Des consensus semblent se faire jour sur certains aspects plus acceptables de la flexibilité et sur des aménagements institutionnels de l'emploi.

La lecture de ce livre est fascinante à bien des égards, compte tenu de la multiplicité des expériences analysées. Plusieurs innovations apparaissent moins heureuses du point de vue social, mais on peut constater que la recherche de la flexibilité n'est pas nécessairement synonyme de précarisation ou de détérioration des conditions de vie, au contraire. Dans certains pays où la négociation collective au niveau sectoriel ou centralisée a été l'instrument privilégié des changements, des innovations prometteuses, aussi bien pour les entreprises que pour les salariés, ont été initiées. On peut voir à l'oeuvre la formidable créativité issue de la négociation des partenaires économiques quand le cadre institutionnel favorise un rapport de force plus équilibré. À la lumière des multiples expériences analysées dans le volume, une seule certitude se dégage pour les éditrices: «Quelles que soient les mesures de flexibilité préconisées pour faciliter la transformation des structures économiques et industrielles, le succès passe obligatoirement par la concertation et la participation des partenaires sociaux».

À cet égard, on peut observer que le débat sur la réduction de la durée du travail, enclenché par les organisations syndicales et rencontrant une forte opposition chez le patronat, a obligé les deux parties à élargir la discussion à l'ensemble des questions de l'aménagement du temps de travail et de la production; par exemple, le temps supplémentaire et la durée quotidienne d'utilisation de l'équipement sont devenus des éléments d'arbitrage dans le domaine.

C'est un livre qui intéressera les spécialistes de relations industrielles et les économistes et sociologues du marché du travail, tant par son contenu institutionnel et son contenu informatif que par l'éclairage qu'il offre sur les modalités d'adaptation du marché de l'emploi à un contexte de pénuries prolongées d'emploi et de modification de l'environnement économique.

Lise POULIN SIMON

Université Laval

**International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike**, par Ruth Ben-Israel, Deventer, Klumer, 1988, 133 pages, ISBN 90-6544-317-7

Dans quelle mesure le droit des nations reconnaît-il le droit de grève? Si des données positives se dégagent à ce sujet, elles pourront éventuellement contribuer à réduire des disparités entre les droits nationaux, guider le pouvoir judiciaire, qui aborde souvent ce droit avec une certaine méfiance, de même que les législateurs, qui peuvent être enclins à méconnaître son importance en ces années où l'individualisme jouit d'un préjugé favorable. D'autre part, si lié soit-il à l'autonomie des groupements dans la société pluraliste, il faut aussi savoir envisager ce droit en tenant compte de l'évolution de cette société: l'interdépendance de ses différents secteurs a pour conséquence que, très souvent, les victimes immédiates de la grève sont des tiers et non l'employeur.

C'est dans cet esprit que l'auteure entreprend son étude pour le compte du Bureau international du travail. Une première partie envisage la liberté de grève en tant qu'élément de l'affirmation de cette seconde génération de droits de l'homme, apparue au milieu du siècle, soit les droits socio-économiques. La deuxième partie cherche à vérifier si le droit de grève est un droit positif, reconnu par le droit international. Enfin, une réponse affirmative à ce sujet conduit à