

Présentation du numéro

Guy Bellemare, Ph.D.

Volume 5, numéro 2, 2010

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1000016ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1000016ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Centre d'étude et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail

ISSN

1918-9354 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Bellemare, G. (2010). Présentation du numéro. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 5(2), 1–3. <https://doi.org/10.7202/1000016ar>

PRÉSENTATION DU NUMÉRO

Il me fait plaisir de vous présenter ce numéro de la *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*. Ce numéro de *Remest* compte quatre articles. Ces articles constituent une sélection des meilleurs textes soumis en français suite à l'appel de communications fait dans le cadre du Congrès 2009 de l'Association canadienne des relations industrielles autour du thème : Que devient le travail ? Cet appel de texte soulevait les enjeux suivants.

Le monde du travail contemporain présente plusieurs facettes et réalités contradictoires avec lesquelles les travailleurs, les gestionnaires et les associations de travailleurs tentent de composer avec des degrés variés de succès. Qu'ils soient salariés ou qu'ils aient un statut juridique de travailleur indépendant, les travailleurs doivent faire face à des demandes accrues de flexibilité et à un milieu de travail qui impose de plus grandes exigences en termes de performance, de qualité et d'implication. Alors qu'on exige de la main-d'œuvre qu'elle réponde aux exigences croissantes de la part des employeurs et qu'elle s'adapte à de fréquents changements dans les processus de travail, on lui demande aussi d'assumer plusieurs risques qui, il n'y a pas si longtemps, étaient assumés par les employeurs ou les politiques publiques du travail et de l'emploi. Dans l'environnement économique actuel, davantage compétitif pour plusieurs firmes, les travailleurs font souvent face seuls aux coûts associés aux risques sociaux : maladie, maternité, retraite, chômage, etc.

À travers le thème « *Que devient le travail ?* », l'Association canadienne des relations industrielles invite les chercheurs et les praticiens de toutes les perspectives et disciplines à débattre des conséquences des changements dans les domaines du travail et de l'emploi, des exigences ressenties par les salariés, des analyses des enjeux vécus, des stratégies des individus et des collectifs face à ces changements, ainsi que des ébauches de réponse institutionnelle, le tout ancré tant au plan national qu'international.

Les deux premiers articles sélectionnés traitent d'une part, des protections des salariés contre les risques de licenciements collectifs au Québec, un risque aggravé par le contexte de crise économique internationale, et d'autre part des nouveaux risques liés au développement des problèmes de santé mentale au travail. L'article de **Poulin et Prud'homme**, analyse les protections sociales des travailleurs dans les cas de licenciement collectifs au Québec et celui de **Lerouge** traite du droit du travail français confronté aux nouveaux risques en posant la question suivante : quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ?

Selon Poulin et Prud'homme, les pays industrialisés sont entrés dans une récession économique qui se répercutera nécessairement par d'importantes pertes d'emploi. Les travailleurs licenciés ne retrouveront pas tous le niveau de salaire et les conditions de travail qu'ils avaient avant la mise à pied, et vivront même par la suite plusieurs épisodes de chômage. Les travailleurs âgés, ceux qui sont en emploi dans la même entreprise depuis plusieurs années et ceux plus faiblement scolarisés sont plus susceptibles de connaître cette situation. Leur article s'intéresse aux protections sociales des travailleurs dans le cas des

licenciements collectifs au Québec. Ils présentent les obligations légales des employeurs en la matière, s'interrogent sur le pouvoir des acteurs sociaux devant un tel événement et présentent les programmes publics existants pour les travailleurs licenciés. La conclusion suggère des pistes de recherche pour une meilleure connaissance de la sécurisation des travailleurs dans le cas des licenciements collectifs.

Selon Lerouge, le coût financier et humain, mais aussi certaines atteintes à la dignité au travail, font que la mise en jeu de la santé mentale des travailleurs devient un enjeu concernant notamment le droit du travail. Il s'agira ainsi d'envisager comment celui-ci prend en compte la santé mentale des travailleurs à travers les risques psychosociaux, le harcèlement moral et le stress au travail, mais aussi les institutions de prévention des risques professionnels et les autres acteurs de l'entreprise.

Les deux autres articles posent la question des enjeux pour les syndicats dans ce contexte global de transformation économique, des firmes et des régulations du travail, et ce, à deux niveaux très différents.

Le texte de **Renaud** cherche à connaître les impacts de la présence de la rémunération variable sur la vie syndicale, particulièrement sur la participation aux activités syndicales locales. En effet, le contexte de mise en compétition internationale des salariés et d'affaiblissement fréquent des syndicats dans leur relation de pouvoir avec l'employeur donne lieu à une augmentation de la fréquence des modes de rémunération, ce contre quoi les syndicats avaient fortement lutté durant les années 1920 à 1960. Cette recherche s'appuie théoriquement sur la théorie de l'équité de Adams (1965) et la théorie du conflit industriel de Wheeler (1985) pour développer ses hypothèses. Celles-ci sont testées à l'aide de l'analyse des réponses à un questionnaire soumis à l'exécutif des syndicats locaux de quatre fédérations affiliées à la confédération des syndicats nationaux (CSN). Les résultats de cette recherche offrent une réponse nuancée et démontrent que les membres des syndicats où il y a de la rémunération variable de nature individuelle participent moins que les autres alors que ceux ayant de la rémunération variable de nature collective participent plus. Cet article se termine par la conclusion qui inclut les implications pour les acteurs en relations industrielles et identifie des pistes pour de futures recherches.

Finalement, le texte de **Hennebert** ayant pour titre : « Les relations de travail au sein des entreprises multinationales : quand les syndicats empruntent la voie de l'international », pose la question du renouvellement de l'action syndicale en contexte de mondialisation, à travers l'étude d'une des formes de ce renouvellement, à savoir les alliances syndicales internationales. Celles-ci visent à fournir un espace de concertation et de développement de stratégies communes aux syndicats représentant les travailleurs d'une même multinationale. Sur la base d'une étude de cas et d'un matériel empirique ayant impliqué la réalisation d'entretiens semi-directifs dans une douzaine de pays différents, cet article vise à présenter l'expérience des syndicats d'une multinationale canadienne (Québecor World) dans la mise en place d'une de ces alliances et dans le développement de plans d'actions internationaux. Les auteurs argumentent que malgré les nombreuses conditions d'effectivité qui se posent à ces alliances, celles-ci s'avèrent particulièrement bien adaptées au défi que représente le développement d'un contre-pouvoir syndical au sein des multinationales pour deux raisons principales. D'une part, parce que leur forme organisationnelle en réseau permet une

certaines souplesses dans les modes de collaboration entre acteurs d'horizons institutionnels variés et, d'autre part, parce qu'elles permettent un point de rencontre à tout le moins partiel entre les traditions européennes et nord-américaines en matière de pratiques syndicales internationales.

Bonne lecture !

Guy Bellemare, Ph.D.

Professeur

Départements de relations industrielles

Université du Québec en Outaouais, Canada