

Cartographie des acteurs du monde du travail : une analyse systématique des articles publiés entre 2000 et 2022

Sondes Turki, Ph.D, CRHA et Ya Gao, Ph. D.

Volume 14, numéro 1, 2026

Transformation des pratiques organisationnelles : développement, inclusion et reconfiguration du travail

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1125433ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1125433ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Université du Québec en Outaouais

ISSN

1918-9354 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Turki, S. & Gao, Y. (2026). Cartographie des acteurs du monde du travail : une analyse systématique des articles publiés entre 2000 et 2022. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 14(1). <https://doi.org/10.7202/1125433ar>

Résumé de l'article

L'objectif de cette étude consiste à analyser l'évolution des recherches portant sur les acteurs du monde du travail dans une revue systématique de la documentation publiée dans la revue Relations industrielles / Industrial Relations (RI/IR) entre 2000 et 2022. Au total, 112 articles pertinents ont été recensés et analysés par type d'acteur engagé dans la régulation du travail et de l'emploi. L'analyse met en évidence trois constats principaux. Premièrement, les recherches continuent de se concentrer fortement sur les acteurs traditionnels des RI, à savoir l'État, les syndicats et les employeurs. Deuxièmement, bien que ceux-ci conservent une place centrale dans la documentation scientifique, leur rôle est de plus en plus questionné à la lumière des transformations économiques, sociales et technologiques récentes. Ces transformations ont ouvert la voie à l'émergence de nouveaux acteurs du monde du travail (notamment aux usagers tels que les consommateurs, l'utilisateur payeur, certains intermédiaires du marché du travail comme les agences de placement, le travail de plateformes ainsi que des formes alternatives de représentation des travailleurs qui se créent en marge ou en complément des syndicats traditionnels). Troisièmement, l'analyse révèle un intérêt croissant pour les expérimentations portées par les travailleurs eux-mêmes, qui cherchent à s'organiser, à se mobiliser ou à influencer les normes et les pratiques professionnelles en dehors des canaux habituels. Ces initiatives contribuent à redéfinir les interactions entre acteurs ainsi que les processus mêmes de régulation. En nous appuyant sur ces constats, trois pistes de recherche se dégagent pour les travaux futurs : (1) approfondir l'identification et la reconnaissance des « nouveaux » acteurs dans un environnement en mutation rapide ; (2) analyser les interactions concrètes entre anciens et « nouveaux » acteurs dans les contextes actuels de travail ; (3) explorer les retombées de ces nouvelles dynamiques pour les modèles théoriques et les pratiques en RI. Ces pistes ouvrent la voie à une compréhension renouvelée des relations de travail, plus inclusive et mieux adaptée au monde du travail contemporain.

Cartographie des acteurs du monde du travail : une analyse systématique des articles publiés entre 2000 et 2022

Contributions : Conception de l'article, Rédaction – version originale, Rédaction – révision et édition, Conception de la méthodologie, Collecte et analyse des données

Sondes TURKI, Ph.D CRHA

Professeure adjointe au département d'organisation et ressources humaines à l'école des sciences de la gestion (ESG) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM)

turki.sondes@uqam.ca

Contributions : conception de l'article, conception de la méthodologie, collecte et analyse des données

Ya GAO, Ph. D.

École de relations industrielles (ERI) de l'Université de Montréal

Résumé

L'objectif de cette étude consiste à analyser l'évolution des recherches portant sur les acteurs du monde du travail dans une revue systématique de la documentation publiée dans la revue Relations industrielles / Industrial Relations (RI/IR) entre 2000 et 2022. Au total, 112 articles pertinents ont été recensés et analysés par type d'acteur engagé dans la régulation du travail et de l'emploi. L'analyse met en évidence trois constats principaux. Premièrement, les recherches continuent de se concentrer fortement sur les acteurs traditionnels des RI, à savoir l'État, les syndicats et les employeurs. Deuxièmement, bien que ceux-ci conservent une place centrale dans la documentation scientifique, leur rôle est de plus en plus questionné à la lumière des transformations économiques, sociales et technologiques récentes. Ces transformations ont ouvert la voie à l'émergence de nouveaux acteurs du monde du travail (notamment aux usagers tels que les consommateurs, l'utilisateur payeur, certains intermédiaires du marché du travail comme les agences de placement, le travail de plateformes ainsi que des formes alternatives de représentation des travailleurs qui se créent en marge ou en complément des syndicats traditionnels). Troisièmement, l'analyse révèle un intérêt croissant pour les expérimentations portées par les travailleurs eux-mêmes, qui cherchent à s'organiser, à se mobiliser ou à influencer les normes et les pratiques professionnelles en dehors des canaux habituels. Ces initiatives contribuent à redéfinir les interactions entre acteurs ainsi que les processus mêmes de régulation. En nous appuyant sur ces constats, trois pistes de recherche se dégagent pour les travaux futurs : (1) approfondir l'identification et la reconnaissance des « nouveaux » acteurs dans un environnement en mutation rapide ; (2) analyser les interactions concrètes entre anciens et « nouveaux » acteurs dans les contextes actuels de travail ; (3) explorer les retombées de ces nouvelles dynamiques pour les modèles théoriques et les pratiques en RI. Ces pistes ouvrent la voie à une compréhension renouvelée des relations de travail, plus inclusive et mieux adaptée au monde du travail contemporain.

Mots-clés: Acteurs du monde du travail; actions; interactions; revue systématique; relations industrielles

I — Introduction

Le domaine des relations industrielles s'est constitué en tant que discipline des sciences sociales au début des années 1920, en Amérique du Nord, à la fin des années 1940, au Royaume-Uni, et une à deux décennies plus tard dans la plupart des autres pays (Kaufman, 2010). Souvent définie comme « la gestion des problèmes du travail dans une société industrielle » (Barbash, 1984 : 3 cité dans Boivin, 1987 : 180), la discipline des RI s'est institutionnalisée à travers plusieurs approches théoriques qui offrent des grilles d'analyse variées pour étudier deux variables dépendantes principales : les problèmes du travail et la relation d'emploi (Kaufman, 2010). La théorie des systèmes de relations industrielles, proposée par John Dunlop (1958), constitue l'une des premières contributions majeures dans ce champ (Müller-Jentsch, 1998). Selon cette théorie, les RI fonctionnent comme un système structuré impliquant trois catégories d'acteurs, dont le principal rôle est l'établissement des règles de travail (des règles substantielles reflétant les conditions de travail et des règles procédurales traduisant les mécanismes de régulation et de résolution de conflit). Il s'agit d'employeurs ou d'organisations de dirigeants et de leurs représentants; de travailleurs et de leurs représentants et, enfin, d'institutions publiques spécialisées et d'agences gouvernementales (ou d'institutions/agences privées créées par les deux autres acteurs). Dunlop (1958) considère que ces acteurs interagissent à l'intérieur d'un cadre institutionnel influencé par des contextes technologiques, économiques et sociopolitiques, ce qui façonne les règles de travail et leur application. Un peu plus tard, l'approche stratégique de Kockan, Katz et McKersie (1986) a été élaborée dans une tentative de dynamiser davantage ces trois acteurs de RI et de souligner leurs différences (valeurs et stratégies), qui leur permettent d'établir des choix stratégiques, tout en se trouvant en interaction avec leur environnement. L'exemple de l'industrie automobile américaine face à la concurrence internationale croissante, proposé par Kochan et coll., (1986) décrit comment les trois acteurs principaux ont réagi stratégiquement à cette situation. Les employeurs ont réévalué leurs modes de gestion et adopté de nouvelles pratiques inspirées du modèle japonais (par exemple, le travail en équipe et les cercles de qualité). De leur côté, les syndicats (en particulier la United Auto Workers) ont progressivement accepté de collaborer avec les employeurs dans l'élaboration et l'implantation de ces nouvelles pratiques. Quant au gouvernement américain, il a introduit des politiques industrielles ciblées, telles que des programmes de soutien à la modernisation technologique ainsi que des incitations fiscales pour l'investissement en innovation, permettant de protéger l'industrie automobile contre la concurrence étrangère.

Bien que ces deux théories (la théorie des systèmes de relations industrielles et la théorie stratégique) aient contribué à la structuration des recherches menées dans le domaine des RI, d'autres courants critiques et pluralistes, notamment la sociologie du travail¹ et l'économie politique², ont également enrichi l'étude des RI (Müller-Jentsch, 1998).

Quelle que soit la théorie préconisée, le concept d'acteur du monde du travail demeure primordial dans les études en RI. Pourtant, il a souvent été considéré comme porteur de sens, ce qui explique pourquoi il n'a pas fait l'objet d'une définition explicite avant les travaux de Bellemare (2000). Celui-ci définit un acteur comme « un individu, un groupe ou une institution qui, par son action, se trouve en mesure d'influencer directement l'orientation des RI (action directe) ou d'influencer les actions menées par d'autres acteurs de RI ou relations industrielles (action indirecte) » (Bellemare, 2000 : 386, traduction libre)³. Par exemple, un syndicat ne détient pas de pouvoir législatif en matière de travail. En revanche, il peut exercer une influence sur l'action du gouvernement pour qu'il adopte des mesures répondant aux besoins des employés. Cette définition met en évidence l'effet structurant du contexte (notamment, économique, politique, législatif et technologique) sur les acteurs et leurs actions, ainsi que l'impact des acteurs sur l'évolution du contexte. En effet, les acteurs des RI se trouvent en interaction constante, tant entre eux qu'avec leur environnement,

dans un processus dynamique de transformation mutuelle. Cette définition d'« acteur » a été retenue dans le cadre de notre investigation pour identifier les acteurs du monde du travail.

Les acteurs du monde du travail et leurs interactions ont beaucoup évolué sous l'effet des nouveaux défis économiques, technologiques et sociaux. Par exemple, la flexibilité accrue du travail, notamment dans le télétravail et l'économie des plateformes⁴, redéfinit profondément la relation d'emploi et brouille les frontières entre emploi salarié et travail indépendant (Azaïs et coll., 2017, Gasparri et Tassinari, 2020). Par ailleurs, la diversité dans le milieu professionnel devient un enjeu fondamental nécessitant des politiques inclusives adaptées aux nouvelles attentes sociétales et réglementaires (Jain et Lawler, 2004 ; Swidinsky et Swidinsky, 2002). La capacité des acteurs des RI à agir stratégiquement et à s'adapter, et leur pouvoir d'influencer les transformations du monde du travail plutôt que de les subir passivement s'est renforcée sous l'effet de la mondialisation (Murray, 2010). Ce phénomène a entraîné des changements profonds dans la structure de l'emploi : une proportion importante des cols bleus dans les usines traditionnelles s'est progressivement transformée en une main-d'oeuvre fragmentée (ayant de multiples statuts), mobile et précaire (Hyman, 2009 ; Murray, 2017). Parallèlement, les syndicats cherchent à se réinventer (mouvements de renouvellement), afin de répondre à ces mutations (Bosch et Schmitz-Kießler, 2020).

Enfin, les États interviennent davantage dans les interactions entre les acteurs des RI, notamment en mettant en place des cadres législatifs visant à soutenir ou à encadrer la négociation collective. Howell (2021), dans une analyse axée sur les États-Unis et le Royaume-Uni, montre que les interventions étatiques contemporaines cherchent de plus en plus à corriger les effets de la déréglementation néolibérale qui a affaibli les syndicats et accru les inégalités. Elle souligne le fait que même dans des régimes libéraux historiquement hostiles à l'intervention étatique directe, on assiste à une tentative de réhabiliter le rôle de l'État comme garant de conditions équitables de négociation, notamment par la promotion de normes de représentation collective, de procédures de reconnaissance syndicale ou encore par des programmes publics de soutien à l'organisation des travailleurs.

Par conséquent, ces transformations ont remis en question les orientations des acteurs traditionnels du monde du travail, le « trio », les obligeant à redéfinir leurs rôles, tout en favorisant l'émergence de nouveaux acteurs (Bondy, 2002). Parmi eux, se trouvent les coopératives de travailleurs autonomes (Charles et coll., 2020), les agences d'emploi ou agence de placement, notamment celles spécialisées dans l'emploi des travailleurs temporaires (Hopkins et Dawson, 2016), les consultants en management (Heery et Frege, 2006) et les communautés de travailleurs marginalisés⁵ telles que les syndicats indépendants des travailleurs migrants précaires (Però, 2020 ; Mezihorak et coll., 2022). Par ailleurs, des acteurs autrefois perçus comme se situant en marge du système de relations industrielles, tels que les usagers finaux des services fournis par les travailleurs (Bellemare, 2000) ainsi que les clients (Carrington et coll., 2021), suscitent un intérêt croissant.

Cette réflexion autour des acteurs du monde du travail, « traditionnels » et « nouveaux », ne cesse d'attirer l'attention des chercheurs, qui s'intéressent à intégrer les nouveaux enjeux du monde du travail dans les modèles théoriques de RI, afin de mieux comprendre les dynamiques des acteurs (Legault et Bellemare, 2008).

Cependant, malgré la montée des recherches portant sur les acteurs du monde du travail, la documentation sur le sujet peine à fournir un bilan complet de ces travaux. Une question demeure : dans quelle mesure les chercheurs portent-ils une attention privilégiée aux nouveaux acteurs du monde du travail par rapport aux acteurs traditionnels ? Une analyse plus approfondie de l'évolution des recherches portant sur les acteurs du monde du travail permettrait de mieux cerner les tendances et les lacunes actuelles dans ce champ d'études.

Conscient que nous sommes de l'importance de cette démarche pour l'avancement du champ des RI, cette étude propose d'analyser la contribution de la revue *RI/IR* à la compréhension des acteurs du monde du travail, dans un environnement en mutation. L'objectif consiste à effectuer une analyse systématique et compréhensive des publications de la revue, afin : 1) de cartographier les études selon le type d'acteur étudié, en distinguant les acteurs traditionnels des nouveaux acteurs; 2) d'identifier les acteurs sous-étudiés ou méritant une plus grande attention dans les recherches futures.

Pour ce faire, une revue systématique des articles publiés dans la *Revue Relations industrielles/Industrial relations (RI/IR)* a été réalisée. Cette revue permet de synthétiser les résultats d'études existantes, en employant une approche rigoureuse et reproductible, afin de répondre à la question de recherche précisée ci-haut. Au total, 112 études pertinentes, publiées dans cette revue entre 2000 et 2022 et traitant des divers acteurs, ont été analysées. Le reste de cet article est structuré selon les sections suivantes : la deuxième section décrit la méthodologie employée, la section 3 expose les résultats de la revue systématique, la section 4 propose une discussion et, enfin, la section 5 présente la conclusion, en formulant des recommandations pour des recherches futures.

II— La méthodologie ou le protocole de la recherche

Une revue systématique de la littérature a été utilisée comme méthode pour répondre à la question de la recherche et avancer la réflexion sur les acteurs du monde du travail. Nous avons suivi les étapes de la méthodologie de la revue systématique : la recherche et l'évaluation de la littérature, suivies de l'extraction et de l'analyse des données (Xio et Watson, 2019).

1. La recherche et l'évaluation de la documentation

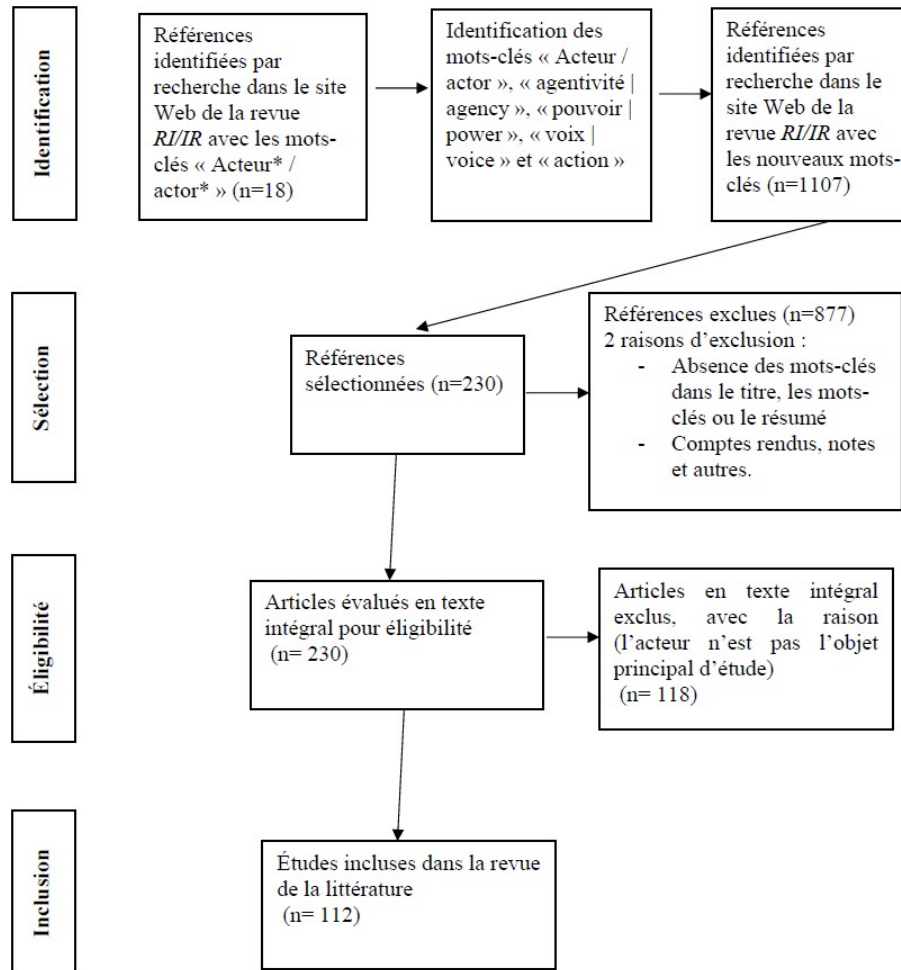
1.1 Les critères d'inclusion

Nous avons analysé les études publiées dans la revue *RI/IR* de janvier 2000 jusqu'à octobre 2022. Nous avons choisi la revue *RI/IR*, parce qu'elle est une des plus importantes et des plus anciennes revues internationales spécialisées dans l'étude du travail et de l'emploi (fondée en 1945), qu'elle propose « une conception large et contemporaine »⁶ des problématiques du monde du travail, qu'elle est bilingue et qu'elle est la seule du genre au Canada. De plus, nous avons choisi l'an 2000 comme point de départ, parce que nous voulions inclure dans notre travail ce qui s'est passé dans le domaine des RI depuis le début du siècle. C'est en 2000 que Bellemare a publié son article sur les nouveaux acteurs du monde du travail (les utilisateurs) et a proposé un cadre d'analyse des acteurs. C'est également depuis le début des années 2000 que les recherches sur les acteurs du monde du travail se sont développées et que de nombreux numéros spéciaux portant sur les acteurs des RI ont été publiés dans différentes revues (par exemple, en 2004, le *German Journal of Industrial Relations* a sorti un numéro spécial intitulé « Collective Actors in Industrial Relations: What Future? ». Immédiatement après, en 2006, le *British Journal of Industrial Relations* a publié un numéro spécial sous le titre de : « New Actors in industrial relations ». Inspiré par cette initiative, un colloque spécial sur les nouveaux acteurs, tenu en 2006, en Australie, a résulté en la publication de l'ouvrage de Michelson, G., Jamieson, S. & Burgess, J. (eds) (2008) *New Employment Actors: Developments from Australia*, Peter Lang, Bern. Par conséquent, nous avons estimé qu'une période de 22 ans constituait une plage temporelle adéquate, compte tenu du nombre important d'études publiées au cours de cette période. Une fois analysées, ces études nous permettront de tirer des conclusions solides.

Toutes les études, quelle que soit la problématique dont elles traitent, ont été incluses (voir figure 1 ci-dessous). Notre objectif visait à dégager les tendances dans l'analyse des acteurs du monde du travail, au moyen d'une revue systématique de la documentation. Les textes en français et en anglais ont également été pris en compte.

Figure 1

Les étapes de réalisation de la revue systématique de la littérature



1.2 L'identification de la documentation

Nous avons d'abord effectué une recherche des articles pertinents dans le site de la revue *RI/IR*, en utilisant les mots-clés « acteur » et « actor », qui devaient apparaître dans le texte des articles. Cette première requête a permis d'identifier 18 résultats. La pertinence de chaque manuscrit a été validée par son titre, puis par son résumé. Tous ces textes ont été retenus. Après avoir examiné ces 18 articles, nous avons identifié de nouveaux mots-clés, qui ont été mis à contribution dans une deuxième recherche : « acteur | actor », « agentivité | agency », « pouvoir | power », « voix | voice » et « action ». Cette nouvelle recherche a abouti à 1107 résultats.

1.3 La procédure de sélection pour l'inclusion

Dans le but d'identifier les articles qui seront compris dans ces 1107 résultats, nous avons mis en place deux critères de sélection : 1) la présence d'un des mots-clés identifiés ci-dessus dans le titre, les mots-clés ou le résumé de l'article ; 2) la publication devant être un article scientifique de recherche (les comptes rendus, les notes et autres ayant été exclus). Ainsi, au total, 230 études ont été sélectionnées. Le texte complet de chaque article a été obtenu, afin d'évaluer son éligibilité.

1.4 L'évaluation de l'éligibilité

L'unique critère d'éligibilité est l'inclusion d'un ou de plusieurs acteurs du monde du travail comme principal objet de recherche dans le cadre de l'étude. Comme résultat de cette évaluation, nous avons retenu 112 études. Les 118 études écartées faisaient mention des acteurs du monde du travail, sans que cela ne soit cependant leur principal objet d'étude.

2. L'extraction et l'analyse des données

Dans chaque étude, nous avons extrait des informations concernant la catégorie de l'acteur, et lorsque l'information était disponible, sur l'action de l'acteur en relation avec l'établissement des règles du travail. Ainsi, nous avons divisé les acteurs en trois grandes catégories : les acteurs traditionnels des RI (syndicats, employeurs et gouvernements), les travailleurs et les nouveaux acteurs des RI. L'analyse des textes nous a permis de classer les textes par catégorie d'acteurs tels que décrits dans le Tableau 1.

III— Les résultats de la revue systématique : la typologie des acteurs

La synthèse narrative textuelle des 112 études retenues a permis d'organiser les différentes études en sous-groupes homogènes tels que présentés dans le tableau 1. Il est évident que la majorité de ces textes se concentrent sur un seul acteur des relations industrielles (92 %), tandis que les 8 % restant analysent deux acteurs ou plus simultanément. Lors de la répartition par acteur, ces études minoritaires étaient comptabilisées deux fois (elles traitent de deux acteurs). Ainsi, nous avons soustrait ce nombre (N=9) du nombre total des études présentées dans le tableau 1 (N=112 =121-9).

Dans ce qui suit, nous présentons les études par acteur. Les articles analysés ont été numérotés (voir annexe) et ces numéros seront utilisés tout au long de cette section des résultats. En premier lieu, les études portant sur les acteurs traditionnels des RI sont présentées (le syndicat, l'employeur, l'État et leurs différentes interactions). Les recherches portant sur les interactions des acteurs, le syndicat et le renouveau ainsi que l'employeur et son évolution sont examinées. Les études qui s'intéressent aux travailleurs (niveau individuel) feront l'objet d'une deuxième section. Il s'agit principalement des recherches qui se penchent, d'un côté, sur l'étude des impacts des conditions de travail sur les statuts et les comportements des travailleurs et, d'un autre côté, sur l'analyse de l'action individuelle des travailleurs (l'agentivité). Enfin, les études sur les nouveaux acteurs du monde du travail sont analysées. La revue de la littérature nous a permis de classer ces nouveaux acteurs en trois catégories : les nouvelles formes de mobilisation des travailleurs, les intermédiaires du marché du travail et les usagers.

Tableau 1

Synthèse descriptive des publications sur les acteurs en RI dans la revue *RI/IR*⁷

Nombre d'études publiées dans la revue <i>RI/IR</i>		
Acteurs traditionnels des RI	Syndicat	43 (38,4 %)*
	- Action syndicale	27 (24,1 %)
	- Renouveau syndical	16 (14,3 %)
	Employeur	15 (13,4 %)
	État	6 (5,3 %)
Travailleurs ⁷	Total	39 (34,8 %)
	- Impacts des conditions de travail sur le statut d'emploi et les comportements des travailleurs	26 (23,2 %)
	- L'action individuelle des travailleurs (l'agentivité)	13 (11,6 %)
Nouveaux acteurs des RI	Total	18 (16,1 %)
	- Nouvelles formes de mobilisation des employés	
	- Intermédiaires du marché du travail - Usagers	
Deux acteurs ou plus dans la même publication	Comptabilisés déjà par acteur	9 (8 %) (à soustraire du nombre total)
Total		112 (100 %)

*N= nombre d'études et () est le pourcentage par rapport au total.

1. Les acteurs traditionnels des RI : toujours d'un grand intérêt pour les chercheurs

1.1 Études examinant les interactions des acteurs

Les recherches qui étudient plus d'un acteur des RI sont peu nombreuses (N=9). Elles révèlent que les interactions des gouvernements, des employeurs et des syndicats sont importantes pour la détermination des règles du travail (Lansbury et coll., 2006). Les articles analysés montrent que ces trois acteurs constituent des acteurs d'une grande influence sur la régulation salariale [94] [24], dans la négociation des conventions collectives [67] et dans l'établissement des politiques de santé et sécurité au travail (SST) [107].

Au-delà de cette relation tripartite, d'autres recherches se sont intéressées à la relation employeur-syndicat. Cette relation est fortement influencée par les intérêts des deux acteurs, qui sont soit, en harmonie, soit en conflit [86]. La qualité de cette relation employeur-syndicat forme un prédicteur de la qualité du climat de travail. Dans un contexte de changement organisationnel, une relation de confiance entre les gestionnaires et les représentants syndicaux contribue positivement à un climat de travail de coopération [68]. Cette relation de confiance ne se décrète pas [68] : elle repose sur trois conditions organisationnelles essentielles à l'établissement de la confiance : la compétence perçue chez les représentants syndicaux et les gestionnaires, l'intégrité et la bienveillance.

Ces constats rejoignent ceux d'une autre étude menée dans une entreprise industrielle française, dans le cadre des projets Lean, qui montre que ce climat de coopération ne naît pas spontanément : il dépend fortement des capacités d'action du syndicat (de sa compétence, de sa légitimité et de sa proactivité) ainsi que de l'attitude de la direction (plus ou moins ouverte, répressive ou inclusive) à l'égard de cette action [18].

Ce sont principalement les capacités d'action du syndicat et l'attitude de la direction vis-à-vis de ces actions qui influencent les transformations organisationnelles [18]. Loin de favoriser la collaboration, certains employeurs adoptent des stratégies et des tactiques antisyndicales, comme l'exclusion du syndicat observée dans deux centres d'appel en Australie et aux États-Unis chez Magna [74] [17].

Enfin, quelques chercheurs se sont intéressés aux relations entre le gouvernement et les syndicats (par exemple, pour étudier les négociations concernant l'emploi) [73] ou entre le gouvernement et les employeurs (par exemple, pour étudier l'interdiction des signes religieux en entreprise) [87], en analysant leurs interactions plutôt que de se limiter à l'étude des actions gouvernementales [85] [76].

1.2 Les études portant sur un seul acteur des RI

Plusieurs recherches analysées ont parfois mis l'accent sur l'un ou sur l'autre de ces trois acteurs, sans représentation de leurs interactions. Dans ce qui suit, les recherches qui se sont intéressées d'une manière exclusive à l'acteur syndical ou à l'acteur patronal sont traitées.

1.2.1 Les syndicats : acteurs toujours d'actualité et de grand intérêt

Les études publiées dans la revue *RI/IR* s'entendent sur le fait que le déclin de la syndicalisation durant ces deux dernières décennies a constitué un phénomène international (par exemple, en Amérique du Nord [21] [26], en Océanie [40] [93] et en Europe [74]). Ce déclin s'explique, entre autres, par la transformation du marché du travail, marqué par une transition vers une économie davantage axée sur les services et la technologie, réduisant ainsi la part de l'emploi manufacturier, traditionnellement plus syndiqué (Kochan et coll., 1986). Malgré cette importante baisse du taux de syndicalisation, l'acteur syndical ne cesse d'attirer les chercheurs en RI. Tel qu'indiqué dans le tableau 1, le syndicat demeure l'acteur le plus étudié (N=43 articles, soit 38.4 % des publications).

Les études portant sur le syndicat peuvent être classées en deux grandes familles : le syndicat comme **acteur en action** (action syndicale), jouant un rôle important dans les processus des RI (N=27), et le syndicat comme **acteur qui doit se renouveler** pour s'adapter aux nouveaux changements du monde du travail (N=16).

a. Le syndicat : acteur en action

Nombreuses sont les études qui s'intéressent au rôle du syndicat dans l'établissement et le façonnement des politiques et des pratiques d'emploi, telles que la rémunération et la santé et sécurité au travail. En effet, les études les plus classiques étudient le rôle du syndicat dans la détermination du salaire [24] [94] [54]. D'autres études identifient les relations entre les actions syndicales et la mixité choisie des modes de rémunération d'une entreprise (rémunération de base, rémunération au rendement et rémunération indirecte), tout en démontrant que les salariés dans les entreprises les plus syndiquées ont une proportion de rémunération indirecte dans leur rémunération totale plus élevée que celle des salariés dans les entreprises les moins syndiquées [61].

Les articles analysés montrent que, depuis le début des années 2000, le syndicat a compris dans ses préoccupations la problématique de la santé et de la sécurité au travail (SST). L'évolution et la diversification des stratégies syndicales en matière de SST ont été soulignées dans ces études [4]

[51] [107]. En effet, toujours d'après les études analysées, les syndicats ne se contentent plus de réagir à des situations de danger, mais elles créent des approches proactives, structurées et stratégiques pour intégrer la SST dans leur action. Le syndicat a instauré des stratégies lui permettant d'encourager l'employeur à s'investir davantage dans la SST. À titre d'exemple, il peut améliorer les connaissances des travailleurs en SST par les réseaux de formation (l'approche de l'activisme par la connaissance implique la collecte et l'utilisation de connaissances techniques, scientifiques et juridiques pour influencer les décisions de la direction) [51]. Il peut également mobiliser des mécanismes de relations de travail, notamment la grève ou la négociation collective, pour contribuer à la résolution des enjeux de la SST [4].

Les recherches publiées montrent aussi que le syndicat est un acteur exerçant une grande influence sur ses employés : il est capable d'influencer leur perception des violations du contrat social⁸ par leurs employeurs [91], ce qui oriente directement leurs actions [91]. Par exemple, le syndicat SUD Michelin, adoptant une perspective de contrat social axé sur la sécurité de l'emploi, perçoit certaines actions de la direction comme une violation de contrat, exprimant des réactions émotionnelles fortes telles que la colère et la frustration des employés [91]. Le syndicat est également capable d'influencer les attitudes et les comportements des employés [46] : une étude sur la Chine montre que les syndicats jouent un rôle important dans la promotion des valeurs environnementales et de la responsabilité sociale auprès des travailleurs [46]. Le syndicat est ainsi considéré comme un vecteur d'influence sociale.

De plus, les actions syndicales peuvent constituer une réponse aux décisions ou aux initiatives d'autres acteurs, notamment l'employeur [35], et se traduire, soit par une coopération, soit par une opposition, comme c'est souvent le cas face à une décision de restructuration d'entreprise.

Enfin, bien que l'acteur syndical conserve un certain pouvoir de renouveler les institutions du travail et de défendre les intérêts des travailleurs, plusieurs études soulignent le fait que cette capacité stratégique demeure fortement contrainte par des dynamiques économiques et politiques plus importantes. Au Québec, comme ailleurs au Canada, les transformations du marché du travail (notamment la sous-traitance, la précarisation des statuts d'emploi et l'introduction accélérée des technologies) ont considérablement réduit la marge de manoeuvre des syndicats, particulièrement à l'échelle locale [1]. Ces mutations s'inscrivent également dans un contexte de dérégulation étatique, amorcé dans les années 1990 sous la pression de l'intégration économique mondiale et des exigences de compétitivité des multinationales. Les réformes structurelles qui en ont découlé (telles que la flexibilisation des conditions de travail, la décentralisation de la négociation collective et la remise en question de certaines protections historiques) ont contribué à affaiblir les leviers syndicaux traditionnels [4].

b. Le renouveau syndical dans un marché moderne du travail

La revue de la littérature que nous avons effectuée a permis d'identifier 16 articles (14,3%) qui traitent du renouveau syndical dans différents pays (Espagne, France, Australie, Nouvelle-Zélande, Canada, États-Unis). D'après plusieurs études, dans un contexte de déclin syndical, et dans le but d'accroître l'efficacité de cet acteur, son renouveau devient une nécessité [19] [21] [44] [72] [108].

Ces études partagent le même constat : bien que de la majorité des travailleurs souhaitent une représentation collective, peu d'entre eux désirent adhérer à un syndicat sous sa forme traditionnelle (organisation centralisée et hiérarchique avec des conventions collectives formelles) [8] [72] [108]. En effet, les travailleurs avec leurs nouveaux statuts [84] et les nouvelles formes d'organisation du travail [16] contribuent à la fragilisation du syndicat de salariés. Les militants syndicaux se trouvent ainsi dans l'obligation de se reconvertir [30].

Avec la montée du nombre d'emplois atypiques (par exemple, l'emploi à temps partiel ou emploi temporaire), le syndicat a besoin de revitaliser et de réviser ses stratégies de représentation ou de créer de nouvelles formes de représentation et de protection pour ces nouveaux types d'emploi [19] [44] [72] [108].

Les recherches analysées présentent une multitude de manières permettant au syndicat de se renouveler.

D'abord, le syndicalisme peut être envisagé comme un mouvement social [21][65][100], c'est-à-dire comme une forme d'engagement collectif reposant sur des alliances avec d'autres groupes sociaux, ce qui favorise une participation active et démocratique de ses membres et vise des transformations sociétales plus larges, allant bien au-delà des seules revendications économiques. Ensuite, il y a le syndicalisme corporatif (ou d'affaires) qui reconnaît l'importance de l'interaction syndicat-organisation et l'influence des structures organisationnelles sur le syndicat [21][110]. Enfin, il y a la collaboration syndicat-gouvernement (ou le syndicalisme social) permettant, soit l'intégration des intérêts politiques progressistes et élargis dans l'agenda syndical [21][23], soit l'introduction de législations plus favorables à la négociation collective [40].

Parmi les autres stratégies de renouveau que nous avons recensées dans les articles de la revue *RI-IR*, le syndicalisme dit « indépendant » ou « autonome » émerge comme une forme d'action distincte, notamment en France [11][95]. Ce modèle met de l'avant la possibilité de favoriser l'adhésion individuelle spontanée des salariés au syndicat, sans passer par les canaux institutionnels classiques [11], et repose sur une forme d'engagement militant plus individualisée, fondée sur l'expérience vécue au travail, les convictions personnelles et le refus des structures syndicales hiérarchiques et politisées [95].

Par ailleurs, le syndicat peut jouer le rôle d'entrepreneur institutionnel [26] et apporter une réponse évolutive aux conditions contraignantes auxquelles font face les travailleurs [51]. Par exemple, en tant qu'entrepreneur institutionnel, le syndicat a pu produire des changements institutionnels, tout en combinant différentes pratiques et divers principes pour innover dans de nouveaux domaines, comme la finance (création de Bâtirente et son intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance) [26].

Enfin, les études vont jusqu'à une proposition de renouveau à l'échelle internationale : les règles du droit commercial, du droit constitutionnel relatif à la liberté d'expression et du droit civil constituent des instruments que les syndicats peuvent mobiliser pour promouvoir la liberté syndicale au niveau international [103]. Réciproquement, les alliances syndicales internationales peuvent contribuer à l'effectivité des accords-cadres internationaux [57].

Mis à part ces différentes stratégies, les études analysées recommandent au syndicat de chercher à améliorer la perception de son instrumentalité chez ses membres présents et à venir. La perception de l'instrumentalité du syndicat fait référence à la manière dont les employés évaluent l'efficacité potentielle d'un syndicat à améliorer leurs conditions de travail et à défendre leurs intérêts [93]. Elle constitue un prédicteur important de la volonté d'un travailleur à se syndiquer et par conséquent de son renouveau [93].

1.2.2 L'employeur : un acteur en transformation

La revue de la littérature a permis d'identifier 15 études (13,4 %) portant exclusivement sur l'employeur en tant qu'acteur. Dans ces textes, on note qu'en présence d'un contexte de concurrence accrue et de rareté de la main-d'oeuvre, les actions patronales visant l'amélioration des conditions de travail se sont diversifiées. L'analyse de ces documents nous a permis de les classer en trois groupes, selon les thèmes ci-dessous.

a. La réputation de l'employeur

Les recherches identifiées montrent que les pratiques d'emploi mises en place par un employeur influencent sa réputation et son image de marque auprès des chercheurs d'emploi. Elle représente la manière selon laquelle un employeur est perçu par le public et ses parties prenantes (par exemple, les employés, les consommateurs et les actionnaires). En prenant l'exemple des politiques de formation, il est possible de constater que les organisations n'ont pas toutes le même rapport avec la formation [7][9]. De plus, les politiques de conciliation travail-famille rendent l'employeur plus attractif aux yeux des futurs employés [14]. La mise en place de politiques de rétention ou de fidélisation des employés après l'âge de la retraite constitue une autre manière de promouvoir une image de marque chez l'employeur [101]. La réputation d'un employeur joue ainsi un rôle clé dans plusieurs aspects des RI, notamment dans l'attraction et la rétention des talents et leur sentiment d'appartenance ou d'identification organisationnelle.

b. L'expression des employés

Les études analysées présentent de nombreux exemples d'actions patronales soulignant l'importance d'accorder plus de voix aux employés. Communication, participation, formation, soutien et reconnaissance des efforts représentent les principales politiques de gestion mobilisatrices des employés [83]. Pour être efficaces, ces politiques nécessitent un fort engagement de la part de la direction [2][7][33].

Un autre exemple est celui des mécanismes d'expression des employés et de résolution des conflits [70][74] : une politique de gestion des conflits, par exemple, de type « porte ouverte », telle que proposée par IBM, permet aux employés, en cas de conflit individuel avec leur supérieur hiérarchique, de recourir à un dispositif particulier de médiation/arbitrage interne [70], ou des systèmes de communication à l'échelle de l'entreprise permettent aux employés de se tourner vers la direction en cas de conflit [74]. Ces politiques de GRH (gestion des ressources humaines) constituent une « source de justice procédurale et d'amélioration du climat social au sein de l'entreprise » (Le Flanchec et Rojot, 2009 : 270). Ainsi, l'implication des travailleurs est réputée constituer une solution efficace de gestion de conflit en milieu de travail (Colvin, 2004). Ces politiques de mobilisation peuvent exister dans un contexte syndiqué [69] ou faire partie d'une stratégie antisyndicale [17].

c. La transformation de l'acteur patronal

Enfin, les articles étudiés soulignent le fait que les caractéristiques du mode de gestion des employeurs sont en train de subir, à leur tour, d'importantes transformations [3][55]. La sous-traitance internationale constitue l'exemple type des effets de la mondialisation sur la relation traditionnelle bipartite entre employeur et employés [55]. Elle crée une division verticale du travail (c'est-à-dire une répartition hiérarchique des responsabilités et du contrôle entre les différents acteurs), en accordant aux sous-traitants le rôle d'intermédiaire entre employeurs et employés. Cette nouvelle division du travail introduit une relation tripartite et soulève ainsi des questions quant à la responsabilité de l'employeur à l'égard de ses employés [55]. La multiplication des nouvelles formes d'emploi entraîne une redéfinition dans la répartition nuancée des responsabilités, ambiguïté souvent appelée « zone grise » d'emploi⁹. Elle « lie l'évolution de la relation d'emploi directement aux relations de pouvoir, de confiance ou d'influence des employeurs avec les différents interlocuteurs qui les entourent (État, entreprises, société civile, etc.) » (Azaïs et coll., 2017 : 434).

2. Les travailleurs en RI : acteur en émergence

Les études portant sur les travailleurs qui font l'objet de l'analyse sont nombreuses (N=39) et diversifiées. La majorité de ces recherches (N=26) se penchent sur les travailleurs en tant qu'acteurs subissant des actions de la part des autres acteurs du monde du travail, et ce, soit en

explorant les impacts des conditions de travail sur les travailleurs (N=14) et les changements du marché du travail sur leurs statuts d'emploi (N=4), soit en s'intéressant aux comportements et aux carrières des travailleurs (N=8). Le reste des études (N=13) explore l'action des travailleurs dans le monde du travail. Ce résultat peut s'expliquer par la grande place accordée par la revue aux études de comportement organisationnel et en GRH.

2.1 L'impact des règles du travail sur les travailleurs

a. Le statut des travailleurs : vers une consolidation de la précarité

La documentation analysée montre que le statut des travailleurs a changé. L'éclatement de l'emploi traditionnel a donné naissance à une grande diversité d'emplois atypiques (Bourhis et Wils, 2001). Ce phénomène pose de nombreux défis, notamment aux travailleurs, dont le statut s'avère plus que jamais ambigu. En effet, la précarisation de l'emploi a apporté de nouveaux statuts aux employés tels que les intérimaires [84] ou encore les travailleurs étrangers temporaires [45], statuts qui ne font que sous-estimer les besoins des individus. Avec la montée des emplois atypiques, on assiste à l'affaiblissement de la représentation traditionnelle des employés par le syndicat et à la montée des différents statuts d'emploi sur le marché du travail (Azaïs et coll., 2017).

b. Les impacts négatifs et positifs des conditions de travail sur les travailleurs

Les études portant sur les impacts des conditions de travail sur les travailleurs présentent deux principales contributions. En premier lieu, les recherches étudient le travailleur par rapport à deux catégories de changements. D'un côté, on note les changements émanant du niveau institutionnel à la lumière des récessions économiques [66] et les caractéristiques du marché de travail en termes d'écart de rémunération et de formation entre différentes catégories de travailleurs [25][31][98][111]. La réglementation juridique, par l'entremise de certains programmes gouvernementaux voulant redresser cette situation, a un impact très limité [62], voire négatif [80]. D'un autre côté, au niveau organisationnel, les politiques et les pratiques organisationnelles d'emploi, relatives notamment à l'organisation du travail, encadrent l'emploi et le travail des employés et façonnent les comportements des travailleurs [50]. Plusieurs recherches s'intéressent à l'exploration de leur impact sur les employés (par exemple, sur l'épuisement professionnel, sur l'engagement et sur la satisfaction au travail) [32][49][96][102].

c. Les comportements et les carrières des travailleurs

Le changement de statut des travailleurs n'est pas sans conséquences sur les carrières et sur les comportements de ses acteurs, dont l'importance a été soulignée par de nombreuses études [109] [45]. En effet, les études portant sur les carrières des travailleurs notent une évolution de ce concept vers une multiplicité de trajectoires de carrières (qui proposent de moins en moins une relation d'emploi à long terme) et des cheminements de carrière hybrides, combinant plusieurs statuts (par exemple, de salarié et de travailleur autonome) et différents rôles et formes d'emplois [58][79][112].

D'ailleurs, l'individu a été étudié en rapport avec ses réactions et ses comportements. Selon les études analysées, quand les « règles » de travail ne lui conviennent pas, un travailleur peut, soit quitter l'organisation [27], soit développer des stratégies d'adaptation [106] ou de résilience [48]. À l'inverse, l'introduction de certaines politiques de GRH, telles qu'un horaire de travail flexible, mène à une amélioration de la motivation et du moral, à une réduction du stress au travail, et procure plus de plaisir à la maison, ce qui entraînera une conséquence positive sur la productivité des travailleurs [37].

2.2 Les actions des travailleurs dans le monde du travail : vers de l'expérimentation

Les études publiées dans la revue *RI/IR* et portant une attention particulière à l'action individuelle dans le monde du travail demeurent peu nombreuses (N=13), disparates et portent sur des thématiques très diverses.

Le pouvoir d'agir [90], le pouvoir des travailleurs [75], l'agentivité individuelle [41], les logiques d'action [28] ainsi que la résistance des travailleurs [104] constituent autant de concepts mobilisés pour analyser l'action individuelle au sein des organisations et des formes qu'elle peut prendre dans la pratique.

Ces études ont été divisées en deux familles, selon leur définition de la capacité d'action des individus : soit comme la résultante des facteurs organisationnels et institutionnels, soit comme le résultat de certaines caractéristiques propres à l'individu (telles que les identités), tout en étant limitées par des contraintes.

D'une part, d'après les études, la volonté de donner des capacités d'agir aux salariés au sein des organisations s'incarne dans le concept d'« habilitation » (*empowerment*) [90]. L'habilitation est censée accroître l'étendue du pouvoir des individus et leurs capacités à contrôler leur travail (Charbonnier-Voirin et Akremi, 2011). Les salariés peuvent donc influencer les règles du travail par l'habilitation. Dans les organisations syndiquées, le pouvoir des travailleurs a également été défini en termes d'autorité négociée par la syndicalisation et d'autorité déléguée par les employeurs, permettant aux employés de participer à la prise des décisions organisationnelles [75]. Ces deux formes de capacité d'action des travailleurs constituent une ressource accordée par l'organisation à ses employés et non pas une caractéristique propre à ses acteurs.

D'autre part, les études reconnaissent la capacité du travailleur d'agir sur son environnement et à en défier parfois les règles ou les politiques managériales en milieu de travail [41][78]. Il peut subsister une résistance de la part des travailleurs dans un monde où les syndicats déclinent fortement. Au lieu des grèves ou des lockouts, la résistance s'apparente à des formes plus informelles et discrètes, souvent qualifiées de « mauvais comportements » au travail. Parmi les formes de résistance, on dénombre notamment celle de défier l'autorité des gestionnaires (ignorer ou contourner les ordres) ou le changement dans les pratiques de travail (travailler plus lentement, choisir soi-même la qualité du travail, les « mauvaises conduites » au travail, comme incivilités, sabotages, retards, qui ne sont pas de simples caprices : ce sont souvent de nouvelles formes de résistance face à l'absence de syndicat [104], mais elles reflètent l'agentivité individuelle au sein d'une organisation [41]). De plus, quel que soit son niveau hiérarchique, le travailleur se trouve en mesure d'exercer une influence sur le monde du travail [2][89].

D'après les études analysées, l'influence ou l'agentivité individuelle qu'exerce un acteur individuel sur le monde du travail passe par ses identités sociales [37][99] et professionnelles [97] [47]. Ces identités sont hétérogènes et dépendent du contexte national [47].

Certaines recherches mettent de l'avant un nouveau profil de travailleurs qualifiés qui exercent en « indépendants » (les « I-Pros »), surtout dans les secteurs créatifs du numérique et de la communication. Ces travailleurs se situent dans une « zone grise » : ni complètement salariés, ni totalement indépendants. Ils souffrent de précarité : revenus irréguliers, peu de droits sociaux (santé, retraite, chômage) et faible représentation collective (Bureau et coll., 2021 : 23). Face à la précarité des travailleurs indépendants qualifiés, les coopératives de travailleurs autonomes (élaborées par ces travailleurs) inventent un modèle hybride qui combine autonomie professionnelle et protection du salariat, redéfinissant ainsi les règles du jeu du travail [20].

3. Les « nouveaux » acteurs du monde du travail

La revue de la littérature a permis de recenser 18 articles traitant des « nouveaux » acteurs des RI, tels que les mouvements de travailleurs, les intermédiaires du marché du travail et les usagers.

3.1 Les nouvelles formes de représentation des travailleurs

Deux principaux arguments ont été présentés dans les études analysées pour justifier l'intérêt des travailleurs à la représentation non syndicale : en premier lieu, les représentations syndicales « classiques » des travailleurs ne sont plus suffisantes pour répondre à l'ensemble de leurs besoins [19][28], et en deuxième lieu, les travailleurs adoptent de plus en plus une stratégie d'évitement de conflit [43]. Ainsi, de nouvelles formes de représentation « parallèles » voient le jour.

À titre d'exemple, les travailleurs indépendants, dont le nombre est en croissance, ont créé des associations non syndicales dont les objectifs sont leur promotion, leur défense et leur représentation [19][28]. Les associations professionnelles constituent un autre exemple de ces associations permettant à leurs membres de transformer leurs objectifs communs en actions organisées aboutissant souvent à l'établissement de nouvelles règles dans le champ des RI [22][72]. Enfin, de nouveaux regroupements sous forme de coopératives de travailleurs (par exemple, travailleurs indépendants et qualifiés) représentent de nouveaux acteurs dont l'étude des actions est importante [20].

3.2 Les « intermédiaires » du marché du travail

Les articles sélectionnés ont permis d'identifier des intermédiaires du marché du travail, nouveaux acteurs des RI, à travers lesquels les problèmes de travail des employés, surtout atypiques et exclus des associations des travailleurs, seront réglés [20][39][108].

D'un côté, sont discutées les structures d'intermédiation de type « officiel », telles que les agences de placement, dont la raison d'être consiste à réaliser le lien entre le travailleur et le fournisseur de travail [102], et les collaborations intersectorielles réunissant de multiples organisations locales et mettant en relation des acteurs issus des secteurs privé, public et hybride ainsi que du tiers secteur [77]. Ces structures exercent une influence directe sur les politiques et les pratiques d'emploi de ces travailleurs.

D'un autre côté, la documentation analysée met en évidence les structures d'intermédiation de type « non officiel ». À titre d'exemple, les groupes communautaires sont de nouveaux acteurs des RI qui soutiennent et protègent les travailleurs précaires à faible revenu et dont l'importance a été grandement soulignée [5][39]. Ils reflètent la « voix par procuration » des travailleurs, à la fois alternative et plus inclusive que le syndicat [63]. Le nombre de ces groupes communautaires est en augmentation et ils gagnent à coopérer avec les autres, afin de jouer un rôle stratégique dans les RI [39]. Les organisations de la société civile se penchant sur la question de l'employabilité et sur la réinsertion socioprofessionnelle des personnes sans emploi représentent un autre exemple d'intermédiaire non officiel entre les sans-emploi et les organisations [52]. Enfin, les travailleurs du projet, qui se situent à mi-chemin entre le travail salarié et le travail indépendant, constituent un autre exemple d'employés ayant besoin d'intermédiaires. Afin de répondre au défi de gestion de leur carrière, de nombreux « intermédiaires du marché du travail » ont vu le jour [92]. Ces intermédiaires, souvent non officiels, constituent des entités qui facilitent les transitions professionnelles, en offrant divers services de sécurisation aux travailleurs engagés dans des formes d'emploi flexibles, telles que le travail par projet. Ils sont considérés comme des partenaires incontournables de la gestion des trajectoires professionnelles et doivent être analysés comme formant un nouvel acteur du monde du travail [92].

3.3 Les usagers

Les études ont montré que, par l'introduction des usagers, les frontières du système des RI sont devenues perméables, et que la notion d'« acteur » en RI a été élargie [71][59][12]. En effet, les usagers, par leurs actions, jouent un rôle important, mais complexe, dans les transformations de la régulation du travail [59]. Trois niveaux du système des RI sont impactés par les usagers : l'élaboration des politiques publiques (niveau stratégique), la gestion organisationnelle (niveau organisationnel) et la transformation des processus du travail (niveau du travail) [59].

À titre d'illustration, dans le contexte d'externalisation des services publics d'aide à domicile au Québec, les travailleurs sont majoritairement des femmes et elles occupent des emplois précaires. Les usagers peuvent et doivent collaborer avec ces travailleuses, dans le but d'améliorer la qualité du service et de l'emploi [12].

IV— Discussion

L'analyse de la littérature sur les acteurs du monde du travail à partir des articles publiés dans la revue *RI/IR* fait ressortir plusieurs constats éclairants.

Premièrement, on constate une prédominance des études portant sur les acteurs « traditionnels » du monde du travail, à savoir le syndicat, le gouvernement et l'employeur. Ces recherches analysent souvent des problématiques du travail liées à des emplois typiques et s'inscrivent dans un modèle tripartite de résolution des problèmes (Arthurs, 2014; Hyman, 2009). Avec l'accroissement des emplois atypiques (Bourhis et Mekkaoui, 2010; Standing, 2014), les acteurs tels que le syndicat et l'employeur doivent redéfinir leur rôle dans le monde du travail.

Du côté du syndicat, le renouveau constitue un sujet traité d'une façon très structurée dans le cadre de la revue. La reconnaissance de l'évolution de l'acteur syndical passant d'un « agent de révolution ou de transformation du capitalisme » [86] vers un acteur interagissant avec d'autres acteurs, dans le but d'apporter des solutions à des problèmes du travail, n'est plus suffisante. De nouvelles stratégies, telles que la formation d'alliances avec des groupes sociaux ou le renforcement de la perception de l'instrumentalité du syndicat, s'avèrent nécessaires. Toutefois, ces textes proposent une diversité d'approches, sans parvenir à dégager de consensus sur la « meilleure » stratégie de renouveau syndical.

Du côté patronal, les études n'utilisent pas explicitement le terme de « renouveau ». Toutefois, on observe une évolution notable dans la perception du rôle de l'employeur (notamment l'ambiguïté de son rôle dans les « zones grises » d'emploi). Son implication, de plus en plus proactive dans l'amélioration des conditions de vie au travail, s'explique principalement par deux facteurs : d'une part, par les difficultés qui sont liées à l'attraction de la main-d'oeuvre, dans un contexte marqué par une concurrence accrue et une pénurie de personnel qualifié ; d'autre part, par la mise en place de stratégies de gestion des conflits (en offrant des outils à la disposition des employés, tels que des dispositifs de médiation/arbitrage internes ou des systèmes de communication du bas vers le haut), visant à affaiblir ou à contourner la syndicalisation, tout en accordant plus de voix aux employés.

Deuxièmement, les travailleurs, longtemps considérés comme des acteurs dont les droits et les obligations étaient encadrés par des lois et des conventions collectives (du moins jusqu'aux années 1980), connaissent aujourd'hui une précarisation sans précédent de leurs emplois, de leurs statuts et de leurs conditions de travail. Cette évolution s'inscrit dans un contexte plus large, marqué par la montée du néolibéralisme, les transformations technologiques, la flexibilisation du marché du travail et l'affaiblissement progressif des mécanismes de protection collective. Leurs emplois

atypiques s'accompagnent d'une précarisation accrue du travail et d'un manque d'encadrement législatif (par exemple, les travailleurs de l'économie des plateformes) (Standing, 2014).

Parallèlement, un facteur sociodémographique majeur transforme la composition de la population active, désormais plus diversifiée, avec l'intégration croissante de différentes minorités (Brunelle, 2002). Cette double évolution (diversification des profils et transformation des formes d'emploi) rend difficile, voire impossible, l'intégration de nombreux travailleurs dans les structures traditionnelles de représentation et de reconnaissance, compromettant ainsi la défense de leurs droits.

Dans la majorité des études, les travailleurs ont été considérés comme des acteurs qui subissent les règles du travail. Leurs comportements et leurs réactions sont souvent analysés comme des réponses aux actions d'autres acteurs (notamment de l'État ou de l'employeur), sans qu'on leur reconnaisse un véritable espace de participation dans le processus d'élaboration des règles et des institutions du travail. Ces recherches apportent néanmoins des contributions importantes, en ce qu'elles permettent de dresser un bilan des problématiques touchant les travailleurs, qu'elles soient issues des politiques gouvernementales ou des stratégies organisationnelles. Par ailleurs, elles contribuent à mettre en lumière certaines catégories de travailleurs historiquement moins étudiées (notamment les femmes, les travailleurs saisonniers, les immigrants, les minorités visibles et les peuples autochtones) et révèlent les inégalités persistantes qui distinguent ces groupes de la majorité des travailleurs.

En revanche, il demeure difficile de saisir comment ces textes contribuent à faire progresser la réflexion sur les actions et sur les marges de manoeuvre des travailleurs en tant qu'acteurs à part entière du monde du travail. Seule une minorité de recherches (soit 11,6 % de l'ensemble des documents sélectionnés [N=13]) abordent la capacité d'action des travailleurs en dehors du cadre formel, qui est celui de la représentation syndicale. Ces études conçoivent cette capacité d'agir, soit comme le produit de caractéristiques organisationnelles ou institutionnelles (le cadre structurant les marges de manoeuvre individuelles), soit comme liée à des attributs propres à l'individu, tels que ses identités, ses ressources ou son capital d'action.

Troisièmement, les études mettent en évidence l'émergence de nouveaux acteurs au sein du monde du travail. À partir de cette revue de littérature, trois grandes catégories d'acteurs ont ainsi pu être identifiées : les nouvelles formes de représentation des travailleurs, qui se substituent au syndicat ou viennent le compléter ; les intermédiaires formels et informels du marché du travail ; les usagers. Bien que ces acteurs soient hétérogènes, leur apparition traduit une dynamique commune : la nécessité de repenser la régulation du travail et de l'emploi à travers de nouveaux mécanismes, portés par des structures émergentes capables de répondre à des besoins spécifiques des travailleurs (Bondy, 2022 ; Hayter, 2018).

Enfin, cette revue systématique de la littérature a révélé le fait que la grande majorité des articles publiés dans la revue *RI-IR* (soit 98 % des études analysées) portent sur l'analyse d'un seul acteur à la fois, plutôt que sur les interactions interacteurs. Bien que le fait de se concentrer exclusivement sur un acteur, surtout lorsqu'il s'agit d'un « nouvel » acteur, puisse permettre une compréhension approfondie de son rôle, l'étude conjointe de plusieurs acteurs offre une lecture plus réaliste des dynamiques du monde du travail, caractérisées par des jeux de pouvoir, des interactions et des rapports de force multiples (Bondy, 2022).

V — Conclusion

Cette étude constitue une revue systématique et descriptive des études portant explicitement sur les acteurs du monde du travail, publiés dans la revue *Relations Industrielles / Industrial Relations* entre 2000 et octobre 2022. Depuis le début des années 2000, les publications sur cette thématique

se sont multipliées. Dans cette revue de la littérature, nous visons à consolider les connaissances existantes et à mettre en lumière la contribution de la revue *RI/IR*, reconnue pour son positionnement pluraliste et critique, à la compréhension des dynamiques entourant les acteurs du monde du travail au cours des deux dernières décennies. Ce travail entend également alimenter la réflexion scientifique, en faisant progresser le débat sur les acteurs des RI, tout en proposant un agenda de recherche susceptible de mieux répondre aux enjeux contemporains et futurs liés au travail et à l'emploi, en mettant en évidence les acteurs qui mériteraient une attention accrue dans les travaux à venir.

Plus particulièrement, trois pistes principales se dégagent pour les recherches futures. Premièrement, les acteurs traditionnels du monde du travail (syndicats, employeurs et gouvernements) demeurent des objets d'étude pertinents pour analyser une diversité d'enjeux liés au travail. Toutefois, ces acteurs doivent s'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail s'ils souhaitent maintenir leur bien fondé. L'affaiblissement de leur rôle dans la réponse aux besoins des travailleurs s'accompagne par ailleurs de l'émergence de « nouveaux » acteurs, dont l'influence sur le travail et sur l'emploi devient de plus en plus significative. Dès lors, l'identification et la reconnaissance de ces « nouveaux acteurs » (émergents) dans un environnement en constante transformation apparaissent comme une nécessité. Il devient alors impératif de mettre sur pied des recherches qui permettent de mieux comprendre leur impact sur les modèles théoriques existants ainsi que sur les mécanismes de régulation et de représentation dans le monde du travail (Legault et Bellemare, 2008).

Deuxièmement, les travailleurs, souvent abordés dans plusieurs études comme des acteurs subissant les décisions et les actions d'autres parties prenantes du monde du travail, méritent une attention accrue. Cette perspective s'inscrit dans une tendance marquée par la recherche à analyser les attitudes et les comportements des individus à travers le prisme des disciplines de la gestion des ressources humaines (GRH) et du comportement organisationnel (CO). Si ces approches ont enrichi la compréhension des dynamiques internes de l'organisation, elles tendent toutefois à privilégier une lecture managériale centrée sur le rendement et sur l'adaptation des individus, au détriment d'une analyse plus critique des rapports de pouvoir et des structures institutionnelles qui encadrent le travail. Bien que les logiques propres aux disciplines de la GRH/CO et des relations industrielles (RI) soient parfois divergentes (la première étant souvent prescriptive et orientée vers les pratiques de gestion, la seconde s'inscrivant davantage dans une approche de régulation et institutionnelle), il serait pertinent de favoriser un dialogue interdisciplinaire plus soutenu. Une telle discussion pourrait permettre d'enrichir l'analyse des acteurs du monde du travail, notamment en explorant les formes d'action individuelle dans des contextes organisationnels et institutionnels spécifiques (Dickey, 2023).

Dans cette optique, il serait particulièrement intéressant de mieux intégrer les questions de l'expérimentation et de l'agentivité individuelle dans les processus de régulation du travail. À cet égard, la sociologie offre des outils conceptuels pertinents, notamment dans la théorie de la structuration d'Anthony Giddens (1984). Cette théorie propose une vision duale des structures : les structures sociales ne sont pas seulement contraignantes, elles constituent aussi les produits et les moyens de l'action humaine. Autrement dit, les individus sont à la fois façonnés par les structures et capables d'agir sur elles, ce qui ouvre la voie à une analyse dynamique du rôle des travailleurs dans les processus de changement et de régulation des relations de travail.

Enfin, le monde du travail se caractérise par l'interaction constante de multiples acteurs ayant des intérêts parfois convergents, souvent divergents. Les recherches futures doivent refléter cette complexité, en analysant les dynamiques d'interaction et les jeux de pouvoir tels qu'ils se manifestent concrètement dans les contextes professionnels (Bondy, 2022). Pour ce faire, il est essentiel de mobiliser des approches qualitatives capables de rendre compte des variations interacteurs et de la pluralité des logiques d'action. Par ailleurs, la combinaison d'études

qualitatives et quantitatives apparaît comme une voie prometteuse pour dépasser une analyse strictement organisationnelle et saisir les processus de régulation à différents niveaux (individuel, collectif, institutionnel et systémique).

Notes

[1] La sociologie du travail suppose que les relations de travail ne peuvent être comprises indépendamment des structures sociales et des dynamiques de pouvoir, accordant ainsi de l'importance au rôle des stratégies des acteurs dans l'organisation du travail (Crozier et Friedberg, 1980).

[2] L'économie politique présume que le conflit de travail est structurel, c'est-à-dire inhérent à la nature des rapports capital-travail dans une économie capitaliste, donc inévitable en raison des intérêts fondamentalement divergents entre employeurs et travailleurs. Elle insiste sur le rôle central joué par l'État et par les institutions dans la régulation de ce conflit (Hyman, 1979).

[3] La définition dans sa version originale est la suivante: "An actor in an industrial relations environment can thus be defined as: an individual, a group or an institution that has the capability, through its action, to directly influence the industrial relations process, including the capability to influence the causal powers deployed by other actors in the IR environment (indirect action)." (Bellemare, 2000 : 386).

[4] L'économie des plateformes désigne un modèle économique dans lequel les activités économiques sont facilitées par des plateformes numériques.

[5] L'expression « travailleurs marginalisés » désigne les individus ou groupes d'individus qui se trouvent en situation de vulnérabilité ou d'exclusion sur le marché du travail, en raison de leur statut juridique, de leur origine ethnique, de leur genre, de leur précarité contractuelle ou de leur appartenance à un secteur faiblement régulé.

[6] (<https://www.riir.ulaval.ca/la-revue/politiques-de-la-revue>)

[7] Le travailleur est étudié au niveau individuel. Toute représentation collective des travailleurs est exclue de cette catégorie.

[8] Le contrat social désigne l'ensemble des attentes partagées entre les salariés (souvent par leurs représentants syndicaux) et la direction, quant à la manière dont doit se dérouler la relation d'emploi.

[9] Les « zones grises » d'emploi renvoient à des espaces où les frontières traditionnelles de la relation d'emploi deviennent floues, notamment en raison de l'implication de multiples parties prenantes au-delà du simple binôme employeur-employé.

Bibliographie

Arthurs, H. (2014). From Theory and Research to Policy and Practice in Work and Employment—and Beyond?/De la théorie et de la recherche à la politique et à la pratique dans le travail et l'emploi—et au-delà? *Relations industrielles/Industrial Relations*, 69(2), 423-446.

- Azaïs, C., Dieuaide, P., & Kesselman, D. (2017). Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : Une illustration à partir du cas Uber. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 72(3), 433—456.
- Bellemare, G. (2000). End users: actors in the industrial relations system? *British Journal of Industrial Relations*, 38(3), 383-405.
- Boivin, J. (1987). Les relations industrielles : une pratique et une discipline. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 42(1), 179-196.
- Bondy, A. S. (2022). Conflictual complementarity: new labour actors in corporatist industrial relations. *Work, Employment and Society*, 36(4), 683-700.
- Bosch, G., & Schmitz-Kießler, J. (2020). Shaping Industry 4.0—an experimental approach developed by German trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(2), 189-206.
- Bourhis, A., & Mekkaoui, R. (2010). Beyond work-family balance: Are family-friendly organizations more attractive? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 65(1), 98-117.
- Brunelle, C. (2002). L'émergence des associations parallèles dans les rapports collectifs de travail. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 57(2), 282-308.
- Bureau, M.-C., Corsani, A., & Gazier, B. (2021). Coopératives de travailleurs autonomes : Du jeu dans les règles au jeu sur les règles, éléments de comparaison Belgique, France et Italie. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 76(1), 3-24.
- Carrington, M., Chatzidakis, A., & Shaw, D. (2021). Consuming worker exploitation? Accounts and justifications for consumer (in) action to modern slavery. *Work, Employment and Society*, 35(3), 432-450.
- Charbonnier-Voirin, A., & Akremi, A. E. (2011). L'effet de l'habilitation sur la performance adaptative des employés. *Relations industrielles*, 66(1), 122-149.
- Charles, J., Ferreras, I., & Lamine, A. (2020). A freelancers' cooperative as a case of democratic institutional experimentation for better work: a case study of SMart-Belgium. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(2), 157-174.
- Colvin, A. J. (2004). The relationship between employee involvement and workplace dispute resolution. *Relations industrielles*, 59(4), 681-704.
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1980). *Sociologie des organisations*.
- Dickey, T. (2023). Différences irréconciliables: conceptualisation du conflit en relations industrielles et en comportement organisationnel. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 78(4).
- Dunlop, J.T. (1958). *Industrial Relations Systems*. New York: Henry Holt.
- Gasparri, S., & Tassinari, A. (2020). "Smart" industrial relations in the making? Insights from analysis of union responses to digitalization in Italy. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 75(4), 796—817. (<https://doi.org/10.7202/1074565ar>)
- Giddens, A. (1984). *Elements of the theory of structuration*. Routledge.
- Hayter, S. (2018). Industrial relations in emerging economies. In *Industrial Relations in Emerging Economies* (p. 1-26). Edward Elgar Publishing.
- Heery, E., & Frege, C. (2006). New actors in industrial relations. *British Journal of Industrial Relations*, 44(4), 601-604.
- Hopkins, B., & Dawson, C. (2016). Migrant workers and involuntary non-permanent jobs: agencies as new IR actors? *Industrial Relations Journal*, 47(2), 163-180.
- Howell, C. (2021). Rethinking the role of the state in employment relations for a neoliberal era. *ILR Review*, 74(3), 739-772.
- Hickey, R. (2012). End-users, Public Services, and Industrial Relations: The Restructuring of Social Services in Ontario. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(4), 590-611.

- Hyman, R. (2009). Why industrial relations? British Universities Industrial Relations Association.
- Hyman, R. (1979). La théorie des relations industrielles: une analyse matérialiste. *Sociologie du travail*, 21(4), 418-438.
- Jain, H., & Lawler, J. (2004). Visible Minorities under the Canadian Employment Equity Act, 1987–1999. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 59(3), 585-611. (<https://doi.org/10.7202/010926ar>)
- Jalette, P. (2020). Les relations industrielles en question, Presses de l'Université du Québec (PUQ), 271 pages. ISBN : 978-2-7606-4238-6
- Kochan, T. A., Katz, H. C., & McKersie, R. B. (1986). The transformation of American industrial relations. New York: Basic Books.
- Kochan, T. A. (2004). Introduction to the Special Issue: Collective Actors in Industrial Relations: What Future? *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 6-14.
- Kaufman, B. E. (2010). The theoretical foundation of industrial relations and its implications for labor economics and human resource management. *ILR Review*, 64(1), 74-108.
- Lansbury, R., Wright, C., & Baird, M. (2006). Decentralized bargaining in a globalizing industry: The automotive assembly industry in Australia. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 61(1), 70-92.
- Legault, M. J., & Bellemare, G. (2008). Theoretical issues with new actors and emergent modes of labour regulation. *Relations industrielles*, 63(4), 742-768.
- Le Flanchec, A., & Rojot, J. (2009). La « porte ouverte d'IBM » au service de la gestion des ressources humaines. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 64(2), 270-285.
- Legault, M.-J., & Bellemare, G. (2008). Theoretical issues with new actors and emergent modes of labour regulation. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 63(4), 742–768.
- Mezihorak, P., Murgia, A., Borghi, P., & Mondon-Navazo, M. (2022). Representing Solo Self-Employed Workers: The Strengthening of Relations between Traditional and New Collective Actors in Industrial Relations. *Work, Employment and Society*, 09500170211061227.
- Michelson, G., Jamieson, S., & Burgess, J. (Eds.). (2008). New employment actors: Developments from Australia. Peter Lang.
- Müller-Jentsch, W. (1998). Les théories des relations industrielles: une mise en perspective. *Sociologie du travail*, 233-262.
- Murray, G. (2010). Framing globalization and work: A research agenda. *Journal of Industrial Relations*, 52(1), 11-25.
- Murray, G. (2017). Union renewal: what can we learn from three decades of research? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1), 9-29.
- Murray, G., Lévesque, C., Morgan, G., & Roby, N. (2020). Disruption and re-regulation in work and employment: from organisational to institutional experimentation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(2), 135-156.
- Però, D. (2020). Indie unions, organizing and labour renewal: Learning from precarious migrant workers. *Work, Employment and Society*, 34(5), 900-918.
- Pyman, A., Teicher, J., Cooper, B., & Holland, P. (2017). The predictors of unmet demand for unions in non-union workplaces: Lessons from Australia. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 72(2), 270—293.
- Srnicek, N. (2017). Platform capitalism. John Wiley & Sons.
- Standing, G. (2014). A precariat charter: From denizens to citizens (p. 320). Bloomsbury Academic.
- Swidinsky, R., & Swidinsky, M. (2002). The Relative Earnings of Visible Minorities in Canada: New Evidence from the 1996 Census. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 57(4), 630–659. (<https://doi.org/10.7202/006904ar>)

Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of planning education and research*, 39(1), 93-112.

Valenduc, G., & Vendramin, P. (2017). Digitalisation, between disruption and evolution. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 121-134.

ANNEXE Études analysées

- [1] Adanhounme, A., & Lévesque, C. (2019). La négociation collective en contexte de flexibilisation de l'emploi dans deux usines au Québec. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 74(1), 14—38. (<https://doi.org/10.7202/1059463ar>)
- [2] Albert, V., Vézina, N., Bilodeau, H., & Coutarel, F. (2016). Analyse des processus menant à des changements dans une entreprise du secteur aéronautique : Vers un modèle d'évaluation des interventions ergonomiques. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 71(4), 713—740. (<https://doi.org/10.7202/1038529ar>)
- [3] Azaïs, C., Dieuaide, P., & Kesselman, D. (2017). Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : Une illustration à partir du cas Uber. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 72(3), 433—456. (<https://doi.org/10.7202/1041092ar>)
- [4] Baril-Gingras, G., & Dubois-Ouellet, S. (2018). Framing, Resources and Repertoire of Local Trade Union Action for Health and Safety: A Study Conducted with a Quebec Central Labour Body. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 73(3), 429—460. (<https://doi.org/10.7202/1053836ar>)
- [5] Barnetson, B. (2015). The Prospects for Greater Enforcement of Teen Employment Laws in Alberta, Canada. “Politically, how do you make it relevant? [...] Kill more young people!” *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 70(3), 558—583. (<https://doi.org/10.7202/1033410ar>)
- [6] Bellemare, G., Briand, L., Havard, C., & Naschberger, C. (2018). Users/Patients as Industrial Relations Actors: A Structurationist Analysis. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 73(3), 486—516. (<https://doi.org/10.7202/1053838ar>)
- [7] Bellemare, M., Montreuil, S., Marier, M., Prévost, J., & Allard, D. (2001). L'amélioration des situations de travail par l'ergonomie participative et la formation. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 56(3), 470—490. (<https://doi.org/10.7202/000079ar>)
- [8] Bergeron, J.-G., & Renaud, S. (2000). Les formes de représentation collective désirées par les salariés des services privés au Québec. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 55(2), 250—272. (<https://doi.org/10.7202/051308ar>)
- [9] Bernier, C. (2005). Les PME québécoises et la formation : De l'effet de taille aux dispositifs institutionnels. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 60(3), 540—565. (<https://doi.org/10.7202/012158ar>)
- [10] Bérourd, S., & Denis, J.-M. (2015). La reconnaissance de représentativité comme source d'intégration ? L'Union syndicale Solidaires à la recherche d'un positionnement original. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 70(2), 285-305. (<https://doi.org/10.7202/1031486ar>)
- [11] Biétry, F. (2007). L'adhésion au syndicalisme autonome en France : Récits de pratique de militants Sud. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(1), 118—142. (<https://doi.org/10.7202/015800ar>)
- [12] Boivin, L. (2017). La représentation collective au travail en contexte d'externalisation des services publics d'aide à domicile au Québec. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 72(3), 501-523. (<https://doi.org/10.7202/1041095ar>)
- [13] Bonin, G., & Harrisson, D. (2008). Rebâtir la confiance après une grève de longue durée : Est-ce possible ? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 63(2), 246—267. (<https://doi.org/10.7202/018575ar>)

- [14] Bourhis, A., & Mekkaoui, R. (2010). Beyond work-family balance: Are family-friendly organizations more attractive? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 65(1), 98—117. (<https://doi.org/10.7202/039529ar>)
- [15] Bourhis, A., & Wils, T. (2001). L'éclatement de l'emploi traditionnel : Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 56(1), 66-91. (<https://doi.org/10.7202/000141ar>)
- [16] Bourque, R., & Riffaud, S. (2007). Présence syndicale et autonomie des équipes d'opérateurs cuvistes dans l'industrie de l'aluminium. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(1), 66-95. (<https://doi.org/10.7202/015798ar>)
- [17] Broek, D. (2003). Recruitment Strategies and Union Exclusion in Two Australian Call Centres. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 58(3), 515-536. (<https://doi.org/10.7202/007497ar>)
- [18] Bruère, S., Bellemare, M., & Caroly, S. (2018). How Can the Organizing Work Involved in the Joint Regulation of Lean Projects Promote an Enabling Organization and Occupational Health? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 73(1), 93—116. (<https://doi.org/10.7202/1044428ar>)
- [19] Brunelle, C. (2002). L'émergence des associations parallèles dans les rapports collectifs de travail. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 57(2), 282—308. (<https://doi.org/10.7202/006781ar>)
- [20] Bureau, M.-C., Corsani, A., & Gazier, B. (2021). Coopératives de travailleurs autonomes : Du jeu dans les règles au jeu sur les règles, éléments de comparaison Belgique, France et Italie. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 76(1), 3—24. (<https://doi.org/10.7202/1075571ar>)
- [21] Camfield, D. (2007). Renewal in Canadian Public Sector Unions: Neoliberalism and Union Praxis. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(2), 282–304. (<https://doi.org/10.7202/016089ar>)
- [22] Cao, X. (2011). The Chinese Medical Doctor Association: A New Industrial Relations Actor in China's Health Services? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66 (1), 74. (<https://doi.org/10.7202/1005106ar>)
- [23] Caspersz, D. & Barratt, T. (2020). From Industrial to Social Campaigns: Lay Morality, General Elections and Australia's Trade Union Federation. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 75(3), 547–568. (<https://doi.org/10.7202/1072347ar>)
- [24] Chênevert, D., & Tremblay, M. (2002). Le rôle des stratégies externes et internes dans le choix des politiques de rémunération. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 57(2), 331–353. (<https://doi.org/10.7202/006783ar>)
- [25] Chowhan, J., Zeytinoglu, I., & Cooke, G. (2012). Are immigrants' pay and benefits satisfaction different than Canadian-born? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(1), 3—24. (<https://doi.org/10.7202/1008193ar>)
- [26] Coiquaud, U., & Morissette, L. (2010). Penser le renouveau syndical par la sphère financière. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 65(2), 196-214. (<https://doi.org/10.7202/044299ar>)
- [27] Côté, N. (2016). Understanding turnover as a lifecycle process: The case of young nurses. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 71(2), 203–223. (<https://doi.org/10.7202/1036607ar>)
- [28] D'Amours, M. (2010). Les logiques d'action collective d'associations regroupant des travailleurs indépendants. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 65(2), 257—280. (<https://doi.org/10.7202/044302ar>)

- [29] D'Amours, M., & Crespo, S. (2004). Les dimensions de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employé : Éléments pour une typologie. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 59(3), 459-489. (<https://doi.org/10.7202/010921ar>)
- [30] de Becdelièvre, P., & Grima, F. (2017). Assurer son employabilité militante externe par la mobilisation du capital social : Le cas des ex-permanents syndicaux lors d'une reconversion en dehors du syndicat. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 72(2), 345—369. (<https://doi.org/10.7202/1040404ar>)
- [31] de Jong, J., Schalk, R., & Goessling, T. (2007). An Institutional Perspective on the Employment Position of Temporary Workers in the Netherlands. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(3), 492-515. (<https://doi.org/10.7202/016490ar>)
- [32] Dextras-Gauthier, J., & Marchand, A. (2016). Culture organisationnelle, conditions de l'organisation du travail et épuisement professionnel. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 71(1), 156-187. (<https://doi.org/10.7202/1035906ar>)
- [33] Dixon, S., Theberge, N., & Cole, D. (2009). Sustaining Management Commitment to Workplace Health Programs: The Case of Participatory Ergonomics. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 64(1), 50-74. (<https://doi.org/10.7202/029538ar>)
- [34] Doucet, C., Smith, M., & Durand, C. (2012). Pay structure, female representation and the gender pay gap among university professors. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(1), 51–75. (<https://doi.org/10.7202/1008195ar>)
- [35] Dupuis, M. (2020). Construire des mobilisations face aux restructurations d'entreprises : Une comparaison du pouvoir syndical local en France et au Canada. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 75(3), 449-472. (<https://doi.org/10.7202/1072343ar>)
- [36] El Akremi, A., & Audrey, C. — V. (2011). L'effet de l'habilitation sur la performance adaptatives des employés. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66(1), 122–149. (<https://doi.org/10.7202/1005109ar>)
- [37] Eldridge, D., & Nisar, T. (2011). Employee and organizational impacts of flexitime work arrangements. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66(2), 213—234. (<https://doi.org/10.7202/1006144ar>)
- [38] Emilien, B., Lévesque, C., Morissette, L., & Perez-Lauzon, S. (2019). La contribution des institutions régionales à la gestion des talents : Regards sur la grappe aérospatiale de Montréal. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 74(3), 473–497. (<https://doi.org/10.7202/1065169ar>)
- [39] Fine, J. (2011). New forms to settle old scores: Updating the worker centre story in the United States. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66(4), 604–630. (<https://doi.org/10.7202/1007636ar>)
- [40] Foster, B., Rasmussen, E., Murrie, J., & Laird, L. (2011). Supportive Legislation, Unsupportive Employers and Collective Bargaining in New Zealand/Supportive Legislation, Unsupportive Employers and Collective Bargaining in New Zealand. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66(2), 192–212. (<https://doi.org/10.7202/1006116ar>)
- [41] Frangi, L. (2014). Introducing Workers' Embedded Agency: Insights from the Brazilian Subsidiaries of a Multinational Corporation. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 69(1), 60–86. (<https://doi.org/10.7202/1024207ar>)

- [42] Frangi, L., & Hennebert, M.-A. (2015). Expressing confidence in unions in Quebec and the other Canadian provinces: Similarities and contrasts in findings. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 70(1), 131–156. (<https://doi.org/10.7202/1029283ar>)
- [43] Gagnon, M. & Le Capitaine, C. (2014). La négociation d'une entente collective en marge du Code du travail : le cas d'un collège privé. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 69(2), 266–289. (<https://doi.org/10.7202/1025029ar>)
- [44] Gasparri, S., & Tassinari, A. (2020). "Smart" industrial relations in the making? Insights from analysis of union responses to digitalization in Italy. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 75(4), 796-817. (<https://doi.org/10.7202/1074565ar>)
- [45] Gesualdi-Fecteau, D. (2016). Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : Portrait d'un rapport salarial multipartite. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 71(4), 611-638. (<https://doi.org/10.7202/1038525ar>)
- [46] Ghorbani, M., Gunderson, M., & Lee, B. (2019). Union and Communist Party Influences on the Environment in China. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 74(3), 552—576. (<https://doi.org/10.7202/1065172ar>)
- [47] Gillet, A. (2010). Les transformations socioprofessionnelles de l'encadrement de premier niveau : Une comparaison France-Québec. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 65(1), 52—73. (<https://doi.org/10.7202/039527ar>)
- [48] Glaymann, D., & Grima, F. (2008). Trois réponses à la précarité subie : Le cas des intérimaires peu qualifiés. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 63(3), 454–478. (<https://doi.org/10.7202/019097ar>)
- [49] Gordon, C. (2014). Flexible workplace practices: Employees' experiences in small IT firms. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 69(4), 766–784. (<https://doi.org/10.7202/1028111ar>)
- [50] Guerrero, S., & Naulleau, M. (2016). What's next after psychological contract violation? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 71(4), 639–659. (<https://doi.org/10.7202/1038526ar>)
- [51] Hall, A., Forrest, A., Sears, A., & Carlan, N. (2006). Making a Difference: Knowledge Activism and Worker Representation in Joint OHS Committees. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 61(3), 408-436. (<https://doi.org/10.7202/014184ar>)
- [52] Hallée, Y., & Plamondon, G. (2018). Les organisations en soutien aux démarches de (ré) insertion socioprofessionnelle des personnes en situation d'itinérance : De nouveaux acteurs en relations industrielles au Québec ? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 73(2), 343-368. (<https://doi.org/10.7202/1048574ar>)
- [53] Harrisson, D. (2003). Les représentations de la confiance entre gestionnaires et représentants syndicaux : Une analyse qualitative. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 58(1), 109-136. (<https://doi.org/10.7202/007371ar>)
- [54] Hart, S. M. (2002). Unions and Pay Equity Bargaining in Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 57(4), 609–629. (<https://doi.org/10.7202/006903ar>)
- [55] Hasle, P. (2007). Outsourcing and Employer Responsibility: A Case Study of Occupational Health and Safety in the Danish Public Transport Sector. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(1), 96–117. (<https://doi.org/10.7202/015799ar>)
- [56] Hennebert, M.-A., Faulkner, M., & Bourque, R. (2016). La pratique de la négociation basée sur les intérêts dans les processus de négociation collective : Perceptions et appropriations syndicales. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 71(1), 57–79. (<https://doi.org/10.7202/1035902ar>)

- [57] Hennebert, M.-A., Lévesque, C., Murray, G. & Bourque, R. (2018). Firmes multinationales et droits syndicaux : la contribution des alliances syndicales internationales à l'effectivité des Accords-cadres internationaux. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 73(4), 702–727. (<https://doi.org/10.7202/1056974ar>)
- [58] Herrbach, O., & Mignonac, K. (2012). Perceived gender discrimination and women's subjective career success: The moderating role of career anchors. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(1), 25–50. (<https://doi.org/10.7202/1008194ar>)
- [59] Hickey, R. (2012). End-users, Public Services, and Industrial Relations: The Restructuring of Social Services in Ontario. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(4), 590–611. (<https://doi.org/10.7202/1013196ar>)
- [60] Hughes, S., & Haworth, N. (2011). Decent Work and Poverty Reduction Strategies. *Relations Industrielles/Industrial relations*, 66(1), 34. (<https://doi.org/10.7202/1005104ar>)
- [61] J Long, R., & L Shields, J. (2009). Do unions affect pay methods of Canadian firms? A longitudinal study. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 64(3), 442–465. (<https://doi.org/10.7202/038551ar>)
- [62] Jain, H., & Lawler, J. (2004). Visible Minorities under the Canadian Employment Equity Act, 1987–1999. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 59(3), 585–611. (<https://doi.org/10.7202/010926ar>)
- [63] Josserand, E. & Kaine, S. (2016). Labour Standards in Global Value Chains: Disentangling Workers' Voice, Vicarious Voice, Power Relations, and Regulation. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 71(4), 741–767. (<https://doi.org/10.7202/1038530ar>)
- [64] Kechidi, M. (2005). La théorie de la structuration : Une analyse des formes et des dynamiques organisationnelles. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 60(2), 348–369. (<https://doi.org/10.7202/011725ar>)
- [65] Köhler, H.-D., & Calleja Jiménez, J. (2015). "They don't represent us!" Opportunities for a Social Movement Unionism Strategy in Spain. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 70(2), 240–261. (<https://doi.org/10.7202/1031485ar>)
- [66] Lamb, D. (2015). The economic impact of the great recession on Aboriginal people living off reserve in Canada. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 70(3), 457–485. (<https://doi.org/10.7202/1033406ar>)
- [67] Lansbury, R., Wright, C., & Baird, M. (2006). Decentralized bargaining in a globalizing industry: The automotive assembly industry in Australia. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 61(1), 70–92. (<https://doi.org/10.7202/013721ar>)
- [68] Laplante, N., & Harrison, D. (2008). Les conditions de la confiance entre gestionnaires et représentants syndicaux dans un contexte d'innovations. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 63(1), 85-107. (<https://doi.org/10.7202/018123ar>)
- [69] Laroche, M. (2010). Mondialisation et action collective patronale : Deux réalités conciliables ? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 65(1), 134-154. (<https://doi.org/10.7202/039531ar>)
- [70] Le Flanchec, A., & Rojot, J. (2009). La « porte ouverte d'IBM » au service de la gestion des ressources humaines. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 64(2), 270–285. (<https://doi.org/10.7202/037921ar>)

- [71] Legault, M.-J., & Bellemare, G. (2008). Theoretical issues with new actors and emergent modes of labour regulation. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 63(4), 742–768. (<https://doi.org/10.7202/019545ar>)
- [72] Legault, M.-J., & Weststar, J. (2014). Comment jouer la régulation dans l'industrie du jeu vidéo ? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 69(1), 136-158. (<https://doi.org/10.7202/1024210ar>)
- [73] Leonard, E. (2004). Négociations sur l'emploi en Europe : compromis et enjeux. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 59(3), 545–568. (<https://doi.org/10.7202/010924ar>)
- [74] Lewchuk, W., & Wells, D. (2006). When corporations substitute for adversarial unions: Labour markets and human resource management at Magna. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 61(4), 639–665. (<https://doi.org/10.7202/014764ar>)
- [75] Livingstone, D., & Raykov, M. (2008). Workers' Power and Intentional Learning among Non-managerial Workers: A 2004 Benchmark Survey. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 63(1), 30—56. (<https://doi.org/10.7202/018121ar>)
- [76] Lund, J. & Wright, C. (2001). State Regulation and the New Taylorism: The Case of Australian Grocery Warehousing. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 56(4), 747–769. (<https://doi.org/10.7202/000105ar>)
- [77] Marcandella, E., & Mazzilli, I. (2021). Vers des territoires inclusifs : Qui sont les acteurs mobilisés dans le processus de collaboration intersectorielle pour un emploi durable ? *Relations industrielles/Industrial Relations*, 76(4), 792-817. (<https://doi.org/10.7202/1086010ar>)
- [78] Martin-Canizarès, C., & Baubion-Broye, A. (2007). Transition professionnelle et orientation de rôle dans la fonction de cadre. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(4), 641-663. (<https://doi.org/10.7202/016955ar>)
- [79] Martineau, Y., Wils, T., & Tremblay, M. (2005). La multiplicité des ancrs de carrière chez les ingénieurs québécois : Impacts sur les cheminements et le succès de carrière. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 60(3), 455–482. (<https://doi.org/10.7202/012155ar>)
- [80] McLaughlin, J., Wells, D., Mendiburo, A., Lyn, A., & Vasilevska, B. (2017). “Temporary Workers”, Temporary Fathers: Transnational Family Impacts of Canada's Seasonal Agricultural Worker Program. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 72(4), 682-709. (<https://doi.org/10.7202/1043172ar>)
- [81] Mériaux, O. (2000). Éléments d'un régime post-fordiste de la négociation collective en France. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 55(4), 606–639. (<https://doi.org/10.7202/051351ar>)
- [82] Olsen, K. (2006). The Role of Nonstandard Workers in Client-Organizations. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 61(1), 93-117. (<https://doi.org/10.7202/013722ar>)
- [83] Ouadahi, J., & Guérin, G. (2007). Pratiques de gestion mobilisatrices et implantation d'un système d'information : Une évaluation qualitative. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(3), 540-564. (<https://doi.org/10.7202/016492ar>)
- [84] Papinot, C. (2009). Jeunes intérimaires et ouvriers permanents en France : Quelle solidarité au travail ? *Relations industrielles/Industrial Relations*, 64(3), 489—506. (<https://doi.org/10.7202/038553ar>)
- [85] Paquet, G. (2000). E-gouvernance, gouvernementalité et État commutateur. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 55(4), 746–769. (<https://doi.org/10.7202/051356ar>)

- [86] Paquet, R., Tremblay, J.-F., & Gosselin, É. (2004). Des théories du syndicalisme : Synthèse analytique et considérations contemporaines. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 59(2), 295–320. (<https://doi.org/10.7202/009543ar>)
- [87] Parent, S. & Fleury, P. (2020). L'interdiction de signes religieux en entreprise : regards croisés autour de la protection du salarié en France et au Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 75(1), 9–28. (<https://doi.org/10.7202/1068713ar>)
- [88] Peetz, D., O'Brady, S., Weststar, J., Coles, A., Baird, M., Cooper, R., Charlesworth, S., Pyman, A., Ressia, S., & Strachan, G. (2022). Control and Insecurity in Australian and Canadian Universities during the COVID-19 Pandemic. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 77(2). (<https://doi.org/10.7202/1091588ar>)
- [89] Pelletier-Bosshard, E., Freeman, A., Jauvin, N., & Côté, N. (2021). Strategies Used by Middle Managers to Support Employees Carrying Out Emotionally Demanding Work: Which Strategies and Why Those Ones? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 76(1), 143–165. (<https://doi.org/10.7202/1075577ar>)
- [90] Perez, C. (2014). Le pouvoir d'agir des salariés au prisme de la formation : Les promesses non tenues d'une doctrine managériale. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 69(1), 3–27. (<https://doi.org/10.7202/1024205ar>)
- [91] Peyrat-Guillard, D. (2008). Union discourse and perceived violation of contract: A social contract-based approach. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 63(3), 479–501. (<https://doi.org/10.7202/019098ar>)
- [92] Pichault, F., Lorquet, N., & Oriane, J.-F. (2018). Vers la fin de la gestion des carrières ? La GRH face au rôle croissant des intermédiaires du marché du travail. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 73(1), 11-38. (<https://doi.org/10.7202/1044425ar>)
- [93] Pyman, A., Teicher, J., Cooper, B., & Holland, P. (2017). The predictors of unmet demand for unions in non-union workplaces: Lessons from Australia. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 72(2), 270-293. (<https://doi.org/10.7202/1040401ar>)
- [94] Rouillard, J., & Rouillard, J. — F. (2015). Salaires et productivité du travail au Canada depuis le début du 20e siècle : Les travailleurs bénéficient-ils de la croissance économique ? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 70 (2), 353–380. (<https://doi.org/10.7202/1031489ar>)
- [95] Sainsaulieu, I. (2006). Syndicalisme critique et défi institutionnel : Vers l'individualisation du militantisme ? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 61(4), 684-707. (<https://doi.org/10.7202/014766ar>)
- [96] Simard, G., Doucet, O., & Bernard, S. (2005). Pratiques en GRH et engagement des employés : Le rôle de la justice. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 60(2), 296–319. (<https://doi.org/10.7202/011723ar>)
- [97] Soussi, S. (2006). Travail et identités : La portée de l'impératif technologique : une étude de cas. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 61(1), 146–172. (<https://doi.org/10.7202/013724ar>)
- [98] Swidinsky, R., & Swidinsky, M. (2002). The Relative Earnings of Visible Minorities in Canada: New Evidence from the 1996 Census. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 57(4), 630–659. (<https://doi.org/10.7202/006904ar>)
- [99] Tanquerel, S., & Santistevan, D. (2022). Unraveling the work—life policies puzzle: How the 'ideal worker' norm shapes perceptions of policies legitimacy and use. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 77(2). (<https://doi.org/10.7202/1091590ar>)

- [100] Tattersall, A. (2006). Powerful Community Relationships and Union Renewal in Australia. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 61(4), 589–614. (<https://doi.org/10.7202/014762ar>)
- [101] Templer, A., & Armstrong-Stassen, M. (2008). The HR management perspective on the elimination of mandatory retirement in Ontario. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 63(4), 603–624. (<https://doi.org/10.7202/019539ar>)
- [102] Tremblay, M., Chênevert, D., & Hébert, A. (2012). Le rôle des conditions de travail dans la satisfaction et la loyauté des infirmières d'agence au Québec. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(3), 477–504. (<https://doi.org/10.7202/1012540ar>)
- [103] Vallée, G. (2003). Les codes de conduite des entreprises multinationales et l'action syndicale internationale : Réflexions sur la contribution du droit étatique. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 58(3), 363–394. (<https://doi.org/10.7202/007492ar>)
- [104] van Den Broek, D., & Dundon, T. (2012). (Still) up to no good: Reconfiguring worker resistance and misbehaviour in an increasingly unorganized world. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(1), 97–121. (<https://doi.org/10.7202/1008197ar>)
- [105] Vieta, M. (2014). Learning in Struggle: Argentina's New Worker Cooperatives as Transformative Learning Organizations. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 69(1), 186–218. (<https://doi.org/10.7202/1024212ar>)
- [106] Wallace, J., & Lemaire, J. (2013). Physician coping styles and emotional exhaustion. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 68(2), 187–209. (<https://doi.org/10.7202/1016316ar>)
- [107] Walters, D., Johnstone, R., Quinlan, M., & Wadsworth, E. (2016). Safeguarding Workers: A Study of Health and Safety Representatives in the Queensland Coalmining Industry, 1990–2013. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 71(3), 418–441. (<https://doi.org/10.7202/1037659ar>)
- [108] Webster, E., & Bischoff, C. (2011). New Actors in Employment Relations in the Periphery: Closing the Representation Gap Amongst Micro and Small Enterprises. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66(1). (<https://doi.org/10.7202/1005075ar>)
- [109] Weststar, J. (2012). Negotiating in silence: Experiences with parental leave in academia. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(3), 352–374. (<https://doi.org/10.7202/1012535ar>)
- [110] Yu, K.-H. (2014). Organizational Contexts for Union Renewal. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 69(3), 501–523. (<https://doi.org/10.7202/1026756ar>)
- [111] Zeytinoglu, I., Cooke, G., Harry, K., & Chowhan, J. (2008). Low-paid workers and on-the-job training in Canada. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 63(1), 5–29. (<https://doi.org/10.7202/018120ar>)
- [112] Zimmermann, H., Fournier, G., & Gauthier, C. (2007). Analyse des conduites de salariés en transition de fin de carrière : Le cas de travailleurs et travailleuses en situation d'emploi atypique. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(4), 740–767. (<https://doi.org/10.7202/016959ar>)