

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

Flexibilité du travail
et de l'emploi

Printemps 1988

LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES
CHICOUTIMI, QUÉBEC
<http://classiques.uqac.ca/>



<http://classiques.uqac.ca/>

Les Classiques des sciences sociales est une bibliothèque numérique en libre accès développée en partenariat avec l'Université du Québec à Chicoutimi (UQÀC) depuis 2000.

UQAC

<http://bibliotheque.uqac.ca/>

En 2018, Les Classiques des sciences sociales fêteront leur 25^e anniversaire de fondation. Une belle initiative citoyenne.

Politique d'utilisation de la bibliothèque des Classiques

Toute reproduction et rediffusion de nos fichiers est interdite, même avec la mention de leur provenance, sans l'autorisation formelle, écrite, du fondateur des Classiques des sciences sociales, Jean-Marie Tremblay, sociologue.

Les fichiers des Classiques des sciences sociales ne peuvent sans autorisation formelle:

- être hébergés (en fichier ou page web, en totalité ou en partie) sur un serveur autre que celui des Classiques.
- servir de base de travail à un autre fichier modifié ensuite par tout autre moyen (couleur, police, mise en page, extraits, support, etc...),

Les fichiers (.html, .doc, .pdf, .rtf, .jpg, .gif) disponibles sur le site Les Classiques des sciences sociales sont la propriété des **Classiques des sciences sociales**, un organisme à but non lucratif composé exclusivement de bénévoles.

Ils sont disponibles pour une utilisation intellectuelle et personnelle et, en aucun cas, commerciale. Toute utilisation à des fins commerciales des fichiers sur ce site est strictement interdite et toute rediffusion est également strictement interdite.

L'accès à notre travail est libre et gratuit à tous les utilisateurs. C'est notre mission.

Jean-Marie Tremblay, sociologue
Fondateur et Président-directeur général,
[LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES.](#)

Un document produit en version numérique par Réjeanne Toussaint, bénévole,
Chomedey, Ville Laval, Qc. courriel: rtoussaint@aei.ca.
[Page web](#) dans Les Classiques des sciences sociales :
http://classiques.uqac.ca/inter/benevoles_equipe/liste_toussaint_rejeanne.html
à partir du texte de :

Interventions sociales
pour une alternative sociale

Flexibilité du travail et de l'emploi

Montréal : Revue *Interventions économiques pour une alternative sociale*, no 19, printemps 1988, 256 pp.



Courriel : Diane-Gabrielle Tremblay : Diane-Gabrielle.Tremblay@teluq.ca
Professeure^[1] École des sciences de l'administration
Université TÉLUQ
Tél :^[1] 1 800 665-4333 poste : 2878

Police de caractères utilisés :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2008 pour Macintosh.

Mise en page sur papier format : LETTRE US, 8.5'' x 11''.

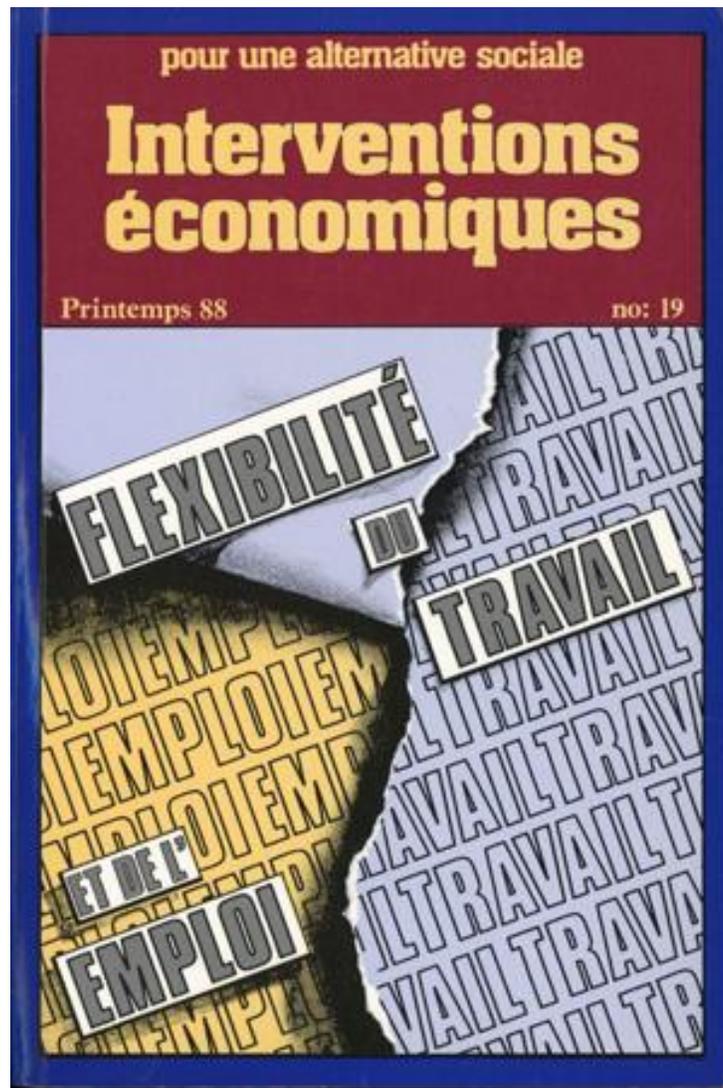
Édition numérique réalisée le 24 avril 2022 à Chicoutimi, Québec.



Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

Flexibilité du travail et de l'emploi



Montréal : Revue *Interventions économiques pour une alternative sociale*, no 19, printemps 1988, 256 pp.

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

Quatrième de couverture

SOMMAIRE

[Retour au sommaire](#)

Entrevue avec Samuel Bowles [7]

Notes d'actualité [19]

Bourse: la vengeance du monde réel, par François Moreau [21]

1988: l'année où se jouera l'avenir du libre-échange... et du gouvernement conservateur, par Peter Bakvis [27]

Dossier: La flexibilité du travail et de l'emploi [35]

Présentation, par le collectif [37]

Flexibilité et segmentation, par François Michon [45]

Statuts précaires et rémunération des salariés: deux sources de flexibilité, par Marcel Pépin [73]

Les caractéristiques principales des personnes à bas salaire au Québec, par Michel Cournoyer [93]

Les bureaux de louage de main-d'œuvre (BLMO): une relation d'emploi précaire, par Michel Grant et Ghyslaine Marcotte [109]

Les programmes gouvernementaux pour les jeunes: une nouvelle forme de gestion du non emploi ? par Gilles Gateau et Diane Tremblay [127]

La flexibilité des entrepreneurs: protagonistes du renouvellement de l'industrie italienne, par Giusto Barisi [165]

Une évaluation critique de la classification socio-économique des professions, par Pierre Drouilly et Dorval Brunelle [185]

Débat [203]

Croissance économique et régulation duplessiste: essai de position des problèmes, par Jocelyn Létourneau [205]

Rubrique livres [229]

Note pour la version numérique : La numérotation entre crochets [] correspond à la pagination, en début de page, de l'édition d'origine numérisée. JMT.

Par exemple, [1] correspond au début de la page 1 de l'édition papier numérisée.

[1]

La revue *Interventions économiques* est publiée deux fois par année : au printemps et en automne.

Abonnement (deux numéros)

individuel : 28\$

de soutien : 50\$

institutionnel : 42\$

étranger : 46\$

Toute correspondance doit être faite au nom d'interventions économiques, C.P. 206, Succ. « C », Montréal, H2L 4K1.

Interventions économiques est publiée par un collectif de collaboratrices et collaborateurs. Toute personne qui désire participer activement à la préparation de la revue et se joindre à l'équipe est la bienvenue. Pour cela, il suffit, pour nous contacter, d'écrire à l'adresse indiquée.

La revue publie également les textes qui lui parviennent. Dans ce cas, veuillez envoyer en trois copies vos articles dactylographiés sur feuille 8 1/2" par 11", à double interligne, en renvoyant les notes en fin de texte. Si possible, envoyer les textes sur disquette. La revue s'engage à respecter toute opinion personnelle ainsi que toute condition relative à la publication (pseudonyme, mise en garde, etc.).

Les articles reçus seront soumis pour évaluation à un comité de lecture.

COLLECTIF : Jeanne Baillargeon, Christian Deblock, Jean-Jacques Gislain, Richard Langlois, Benoît Lévesque, Sylvie Morel, Pierre Paquette, Denis Perreault, Yvan Perrier, François Plourde, David Rolland, Normand Roy, Diane-Gabrielle Tremblay, Vincent van Schendel.

Les articles n'engagent que les auteurs et non le collectif de la revue. Nous demandons aussi aux utilisateurs de respecter les droits d'auteurs et de communiquer avec nous pour tout arrangement à cet égard.

Dépôt légal :

Bibliothèque nationale du Québec,

1^{er} trimestre 1996

ISSN-0715-3570

Interventions économiques est indexé dans *Repères*

[2]

Maquette : Yves Millet

Traitement de texte : Colette Désilets

Notre catalogue est expédié sur demande :
Les Éditions Saint-Martin
4316, boul. Saint-Laurent, suite 300,
Montréal (Québec)
H2W 1Z3

DISTRIBUTION AU QUÉBEC :
Québec
Diffusion Prologue inc.
2975, rue Sartelon
Ville Saint-Laurent, Québec,
Canada H4R 1E6

[3]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

Sommaire

[Quatrième de couverture](#)

[Entrevue avec Samuel Bowles](#) [7]

[Notes d'actualité](#) [19]

[Bourse: la vengeance du monde réel](#), par François Moreau [21]

[1988: l'année où se jouera l'avenir du libre-échange... et du gouvernement conservateur](#), par Peter Bakvis [27]

Dossier: [La flexibilité du travail et de l'emploi](#) [35]

[Présentation](#), par le collectif [37]

[Flexibilité et segmentation](#), par François Michon [45]

[Statuts précaires et rémunération des salariés: deux sources de flexibilité](#),
par Marcel Pépin [73]

[Les caractéristiques principales des personnes à bas salaire au Québec](#), par
Michel Cournoyer [93]

[Les bureaux de louage de main-d'œuvre \(BLMO\): une relation d'emploi
précaire](#), par Michel Grant et Ghyslaine Marcotte [109]

[Les programmes gouvernementaux pour les jeunes: une nouvelle forme de
gestion du non emploi ?](#) par Gilles Gateau et Diane Tremblay [127]

[La flexibilité des entrepreneurs: protagonistes du renouvellement de
l'industrie italienne](#), par Giusto Barisi [165]

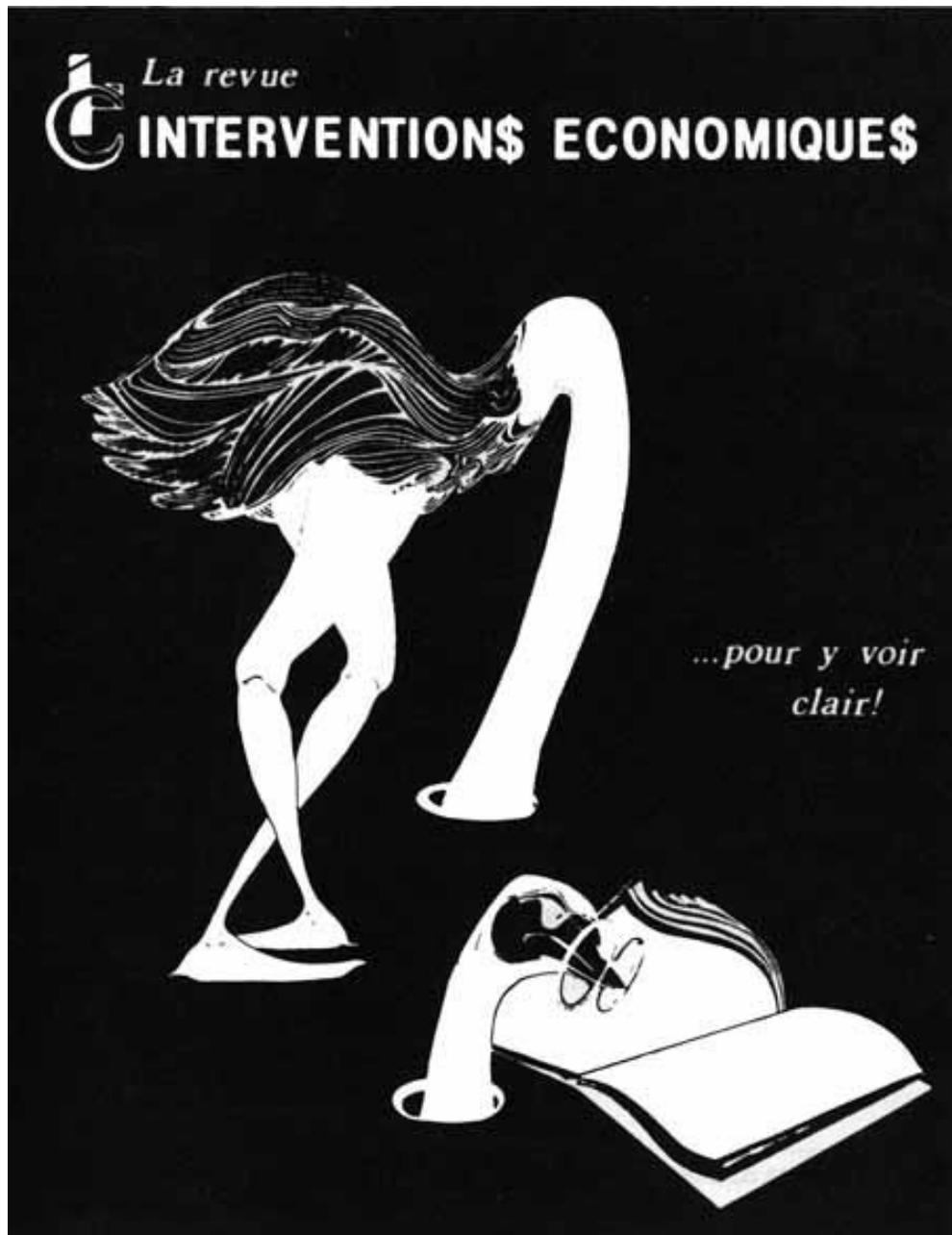
[Une évaluation critique de la classification socio-économique des
professions](#), par Pierre Drouilly et Dorval Brunelle [185]

[Débat](#) [203]

[Croissance économique et régulation duplessiste: essai de position des
problèmes](#), par Jocelyn Létourneau [205]

[Rubrique livres](#) [227]

[4]



[5]

Abonnez-vous !

On ne le dira jamais assez : l'argent est le nerf de la guerre... et de l'édition ! En effet, les abonnements assurent à la revue un « fonds de roulement », nécessaire à la publication régulière. En vous abonnant dès maintenant, vous faites d'une pierre trois coups : 1) vous économisez sur le prix de vente en librairie ; 2) vous vous assurez de recevoir automatiquement chaque numéro de la revue sans avoir à courir après ; 3) vous permettez à la revue d'atteindre la stabilité financière. Tout cela sans compter qu'en lisant Interventions économiques, cela vous permet d'y voir plus clair dans la conjoncture.

Alors ? Si ce n'est déjà fait qu'attendez-vous ?

Les prochains numéros porteront sur :

- Femmes et économie (no 20 septembre 1988)
- Économie internationale (no 21 janvier 1989)

	Individuel	De soutien	Institutionnel Étranger	
1 an	28\$ ()	50\$ ()	42\$ ()	46\$ ()
2 ans	50\$ ()	75\$ ()	72\$ ()	80\$ ()
3 ans	75\$ ()	100\$ ()	105\$ ()	115\$ ()

2 numéros par an.

Indiquez à partir de quel numéro l'abonnement débute :

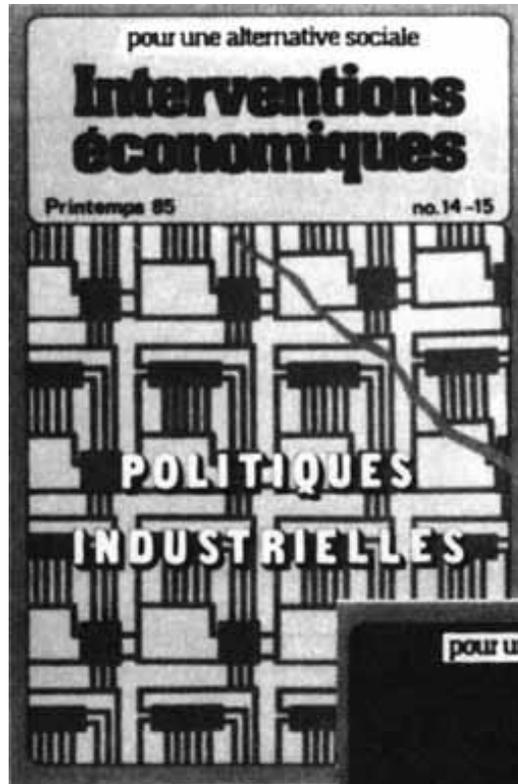
Nom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Téléphone : _____

Envoyez votre chèque ou mandat poste à :
INTERVENTIONS ÉCONOMIQUES
 C.P. 206, Succursale C
 Montréal, (Québec), Canada
 H2L 4K1

[6]



[7]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

ENTREVUE

“Une alternative démocratique
à l'économie du gaspillage.”

Entrevue avec Samuel BOWLES

Propos recueillis le 21 novembre 1987
par Marguerite MANDELL *et* Vincent VAN SCHENDEL.
Traduction, Christian Deblock

[Retour au sommaire](#)

Samuel Bowles est l'un des représentants les plus connus de l'école des Radicaux américains. En 1983, il publiait, avec David M. Gordon et Thomas E. Weisskopf, un ouvrage qui fera beaucoup parler de lui, **Beyond the Waste Land. A Democratic Alternative to Economic Decline**. Le livre a depuis lors été publié en français sous le titre, **L'économie du gaspillage. La crise américaine et les politiques reaganiennes** (Paris, La Découverte, 1986). Dans cet ouvrage les trois auteurs présentent leur interprétation de la crise que traversent les États-Unis et proposent un programme économique et politique alternatif.

Professeurs d'université Bowles, Gordon et Weisskopf font aussi partie du **Centre for Popular Economics**. Nous avons rencontré Samuel Bowles à Ottawa lors d'un colloque international sur la social-démocratie organisé par le **Centre canadien pour des politiques de rechange (Canadian Centre for Policy Alternatives)**.

*
* *

[8]

Interventions : Pourriez-vous, *Samuel Bowles*, nous présenter en quelques mots *Beyond the Waste Land. A Democratic Alternatives to Economic Decline*, ouvrage que vous avez écrit en collaboration avec *David Gordon* et *Thomas Weisskopf* ?

Samuel Bowles : Il est toujours quelque peu difficile de présenter en quelques mots une étude qui porte sur quarante ans d'histoire. Ce l'est d'autant plus que nous proposons un programme de transition démocratique et socialiste. Disons cependant que notre objectif était au départ de proposer une interprétation de la crise économique qui dure, ne l'oublions, pas depuis la fin des années soixante et, sur la base de cette interprétation, de présenter une solution de gauche.

L'analyse de la crise

À plus d'un égard, la crise actuelle est assez similaire à la crise des années trente. On retrouve dans la crise actuelle un certain nombre de phénomènes propres à toute crise structurelle comme la chute de la rentabilité des entreprises, la baisse des investissements, une grande instabilité institutionnelle et des luttes politiques très vives. Cependant, nous ne pouvons procéder par simple analogie. L'origine de la crise n'est pas la même. En gros, la crise des années trente est attribuable au fait que le capital était alors trop fort et qu'une trop grande part du revenu était détournée à son profit. Durant les années soixante c'est le contraire qui s'est produit : le capital est devenu trop faible. Vers le milieu des années soixante, le capital s'est trouvé bousculé un peu partout dans le monde. Que ce fut par les mouvements de libération nationale, par les environmentalistes, par les syndicats ou encore par les groupes de consommateurs et les utilisateurs de services sociaux, le capital a été mis sur la défensive. Dans une conjoncture de plein-emploi, les profits ont alors commencé à baisser, non pas parce que la demande de biens de consommation était insuffisante mais parce que les pressions exercées sur les coûts de production par toutes ces revendications étaient trop fortes. Le résultat est sans doute le même que dans les années trente, puisqu'au bout du compte nous retrouvons

la même baisse de rentabilité et la même chute des investissements, mais le contexte des années soixante est quand même bien différent de celui qui prévalait dans l'entre-deux guerres.

Évidemment, si notre interprétation est correcte, il nous paraît dès lors tout à fait inadéquat de proposer comme solution de sortie de crise la stimulation de la demande par redistribution des richesses. Cette solution classique a été proposée par tous les partis sociaux démocrates et par toutes les organisations ouvrières depuis les années quarante. Nous ne pouvons plus aller dans cette direction puisque le problème n'en n'est pas un de redistribution du revenu ou de redistribution du pouvoir d'achat mais fondamentalement un problème de redistribution du pouvoir lui-même. La Gauche doit dorénavant faire face à un problème de refonte des rapports sociaux de production en même temps qu'à un problème de refonte des rapports politiques au sein de la société si nous voulons trouver une alternative au régime d'accumulation qui fut celui des années quarante, cinquante et soixante. L'une des raisons à notre avis pour lesquelles la [9] gauche a été constamment sur la défensive depuis le début des années soixante dix provient du fait que le problème auquel nous devons faire face aujourd'hui est infiniment plus délicat à résoudre aujourd'hui qu'il ne l'était à la fin des années quarante. Nous avons continué à croire dans le keynésianisme et dans cette idée qui était la sienne qu'une redistribution des richesses pouvait être en soi suffisante pour stimuler la demande et rétablir les conditions d'une croissance économique stable. Non seulement ce n'est plus crédible mais de surcroît, cela ne fait que diviser les vues de la gauche sur ce qui devrait être notre programme économique.

Interventions : En somme la crise actuelle serait une crise d'offre qui se serait transformée en crise de demande ?

Samuel Bowles : Exactement. La transformation de la crise de crise d'offre qu'elle était à la fin des années soixante et au début des années en crise de demande qu'elle est devenue par la suite est en grande partie attribuable aux politiques que les gouvernements ont délibérément suivies dans la plupart des grands pays capitalistes. Que ce fut par l'entremise de la politique budgétaire ou par celle de la politique monétaire, des mesures ont délibérément été prises pour redonner au capital le pouvoir qu'il avait perdu. Cela peut se vérifier aux États-Unis

comme ailleurs. Les problèmes de demande des années quatre-vingt ne sont que la conséquence de toutes ces politiques restrictives. Il ne restait plus qu'elles pour rétablir la puissance du capital ! Et cela a réussi ! Ce n'est finalement que lorsqu'on eut créé suffisamment de chômage et créé suffisamment de sous-emploi que les gouvernements ont commencé à gagner leurs batailles politiques. Le coût a été terrible. Nous le voyons : une économie de sous-emploi avec des niveaux extrêmement élevés de sous-utilisation de son potentiel de production. Par contre, ce que nous voyons aussi c'est une classe capitaliste qui a bien du mal dans son triomphe à rentabiliser pleinement son capital sans générer le plein-emploi et courir ainsi le risque de perdre les gains politiques qu'elle a réalisés.

Interventions : Pourtant le taux de chômage aux États-Unis est actuellement l'un des plus bas des pays de l'OCDE Comment expliquez-vous la reprise économique actuelle ?

Samuel Bowles : Je parle des pays capitalistes avancés en général. Le taux de chômage atteint actuellement, au sommet du cycle économique, environ six pour cent. Mais c'est aussi le pire cycle économique que l'on ait connu durant l'après-guerre. La situation de l'emploi n'est pas, contrairement à ce qu'on dit, bonne. Six pour cent n'est pas un bon taux de chômage au sommet d'un cycle économique. Que vous considériez le chômage ou la production potentielle, il faut remonter à la période d'avant-guerre pour retrouver quelque chose de comparable en termes de taux de chômage cumulatif ou de production perdue. Il y a eu des pressions déflationnistes extrêmement fortes depuis le début des années quatre-vingts. Elles ont eu pour effet de redonner au capital une partie de ce pouvoir qu'il avait perdu, que ce soit face aux travailleurs, face aux environnementalistes ou encore face aux tiers-mondistes. On peut parler de [10] victoire pour le capital mais à quel prix ! Regardez d'ailleurs le profil du taux de profit pendant ce cycle économique ! Ce n'est pas fameux.

Interventions : Les médias ont comparé le crash d'octobre 1987 à celui de 1929. Qu'en pensez-vous ?

Samuel Bowles : On peut s'attendre à une récession en 1988. Mais, les signes de récession étaient déjà visibles avant le crash boursier. Les taux de profit plafonnent depuis maintenant près de deux ans. On pouvait donc s'attendre à un moment ou à un autre à une stabilisation et à un recul des cours boursiers. Le crash était par contre plus difficile à prévoir. En fait, vous vous trouvez devant le problème suivant : les indicateurs macro-économiques montrent que l'économie présente, depuis près d'un an, des signes de faiblesse évidents ; par ailleurs, à cause de son double déficit, extérieur et budgétaire, le gouvernement américain a très peu de marge de manœuvre. Dans ces conditions, comment voulez-vous qu'il puisse engager des politiques pour réduire les déficits sans rendre les choses pires qu'elles ne le sont actuellement ? Toutes les conditions d'une nouvelle récession sont actuellement remplies.

J'aimerais revenir sur notre analyse de la crise. Je vous rappellerais que la crise des années trente est venue dans un contexte tout à fait différent de celui dans lequel se présente la crise actuelle. Dans les années vingt, le capital était triomphant. Partout dans le monde, le mouvement ouvrier était en pleine défaite. Ce n'est pas le cas dans l'après-guerre. Les batailles qu'a engagé le capital, que ce fut pour défendre l'impérialisme ou pour rétablir la part des profits dans le revenu national, ont loin d'avoir été couronnées de succès ! Ce que l'on voit surtout avec le recul dont nous disposons maintenant, c'est le coût terrible que cela a pu lui occasionner. Il a fallu en payer le prix. Il lui a fallu payer le coût de la remilitarisation. Il lui faut maintenant payer le coût du chômage massif qu'il a fallu créer pour rétablir la discipline et ramener au pas la classe ouvrière. C'est ce que nous appelons dans notre livre le "coût croissant de la soumission du travail" ("the rising cost of keeping people down"). Ces coûts disciplinaires sont l'une des causes de la crise actuelle. Deux solutions se présentent pour en sortir : ou bien, nous suivons le programme Reagan/Volker, c'est-à-dire le programme conservateur, ou bien, nous suivons un programme alternatif comme celui que nous proposons dans notre livre. Dans le premier cas, le programme se résume à ceci : renforcer le contrôle et la surveillance dans les usines, sur les lieux de travail, dans les bureaux, etc., augmenter s'il le faut le chômage et réarmer l'économie. Inutile de dire que c'est simple mais sans grande perspective. A moins d'opter pour

une société assez horrible, il n'y a pas d'autre choix que de rejeter la logique de ce jeu à somme nulle que l'on cherche à nous imposer.

Une stratégie alternative

Samuel Bowles : L'économie n'est pas un jeu à somme nulle. On n'a pas à choisir entre du pain et des canons. Ce n'est pas parce que l'on aura moins de consommation que l'on aura moins d'investissement. À première vue cela semble [11] pourtant relever de l'arithmétique la plus élémentaire. C'est pourtant faux. C'est faux parce que l'on part du présupposé que toutes les ressources sont pleinement et efficacement employées. C'est comme si nous supposions que nous nous trouvions sur la frontière des possibilités de production d'une société donnée où tout réaménagement demanderait une réallocation des ressources. Ce n'est pourtant pas le cas ! Cela relève de la logique économique la plus élémentaire. Si nous ne nous trouvons pas sur cette frontière, autrement dit si nous trouvons en situation de sous-emploi, il est tout à fait normal d'avoir à la fois plus de consommation et plus d'investissement. C'est le fond de notre argumentation : dans une société où autant de ressources sont gaspillées et mal utilisées que cela peut l'être aux États-Unis, on peut atteindre le plein-emploi sans devoir être contraint de faire des arbitrages entre les intérêts d'un groupe et les intérêts d'un autre groupe. Seulement, et c'est là le secret, pour faire d'un jeu à somme nulle un jeu à somme positive, il faut changer les règles. Il faut sortir de cette idée d'arbitrage sinon c'est toujours la solution monétariste qui, d'elle-même, va s'imposer. Vous ne voulez pas vous engager, vous ne voulez pas admettre les idées de contrôle des prix ou politique industrielle, alors vous n'aurez pas d'autre choix que d'accepter le chômage si vous voulez maîtriser l'inflation. C'est cela la logique du jeu à somme nulle : l'inflation ou le chômage ; l'investissement ou la consommation, etc.

Notre plus grand espoir, et aussi le plus grand espoir de tous ceux qui ont travaillé avec nous, c'est d'arriver à convaincre de l'attrait que peut représenter une stratégie alternative à somme positive. Pour nous, il est évident que plus les coûts des solutions conservatrices seront élevés, plus l'urgence de changer les règles du jeu va se faire sentir.

La démocratie

Interventions : Dans votre programme, vous liez contrôle et démocratie. Pensez-vous qu'il soit possible d'éviter une contre-réaction aux mesures que vous préconisez ? Pourriez vous préciser aussi ce que vous entendez par transition lorsque vous parlez de transition ? Transition de quoi à quoi ?

Samuel Bowles : Voici ce que nous entendons par programme de transition. Nous nous efforçons de dégager dans notre livre, comme dans le travail politique que nous faisons d'ailleurs, une série de mesures qui devront apporter une solution à la crise économique tout en donnant plus de pouvoir aux travailleurs et aux groupes progressistes. Maintenant, c'est clair que si ces mesures sont mises en œuvre, particulièrement si elles sont mises en œuvre ensemble, il y aura sans doute crise politique. Le capital va nécessairement réagir. Il ne peut que réagir lorsque nous réclamons le droit au travail, au plein-emploi ou à quelque chose de semblable. Il ne peut que réagir lorsque nous réclamons des coupures draconiennes dans les dépenses militaires ou que nous réclamons un droit de contrôle démocratique sur la politique monétaire de la Réserve Fédérale. Tout cela c'est défendable sur le terrain économique. Ce l'est aussi sur le terrain politique mais le capital ne peut que réagir. Idéologiquement, politiquement, et [12] ultimement économiquement, sur son propre terrain, c'est-à-dire par la grève des investissements. Cependant, il faut aussi voir qu'en adoptant ces mesures, on va renforcer notre capacité à gérer le chaos et les difficultés que le capital va nous imposer. C'est précisément là que vous avez besoin du contrôle démocratique. Vous avez besoin du contrôle démocratique sur la politique monétaire pour faire face à la grève du capital. Les politiques que nous proposons sont à certains égards provocatrices. C'est comme cela que certains les verront mais si nous acceptons de nous battre, alors autant choisir le terrain sur lequel nous allons nous battre. Et le terrain sur lequel nous avons les meilleures chances de gagner, c'est encore le terrain de la démocratie. Si l'enjeu, ce sont les profits contre le monde, notre meilleure force sera encore l'élargissement du pouvoir de décision démocratique dans l'économie.

Ce sera en créant des majorités substantielles et unifiées que nous pouvons gagner.

Le plein emploi

Interventions : Pour beaucoup d'économistes le plein-emploi apparaît aujourd'hui comme quelque chose de suranné. Quelle place accordez-vous au plein-emploi dans votre programme économique ?

Samuel Bowles : Notre position est la suivante : le droit d'avoir un emploi, ce que certains appellent le plein-emploi, est un droit fondamental. Cela fait partie de notre programme économique. Sans restriction possible.

Ceux qui prétendent que le plein-emploi n'est plus possible ou que cela fait désormais partie du passé raisonnent en situation de concurrence ou dans le contexte d'une économie à haute technologie. Ce n'est pas très convaincant. L'argumentation est même tout simplement sans fondement. Prenez la Suède. C'est une économie bien plus immergée dans la concurrence que l'économie américaine. Et pourtant, elle détient depuis plus de quarante ans le record du plein-emploi. S'il fallait relier le problème du chômage au progrès technique, le chômage devrait être en Suède plus élevé que partout ailleurs dans le monde puisqu'il y a en Suède plus de robots que partout ailleurs dans le monde ; même au Japon. Tous les pays sont aujourd'hui confrontés au problème de la concurrence internationale ; tous les pays sont confrontés à des changements technologiques rapides. Pourtant le taux de chômage varie d'un pays à l'autre. La seule conclusion possible de tout ceci, c'est que le taux de chômage qu'une société tolère est d'abord et avant tout une question de choix politique. Ce sont les institutions et les décisions politiques qui ont été prises par les groupes dominants qui sont responsables des hauts niveaux de chômage au Canada, aux États-Unis, en France, etc.

Il est difficile d'échapper à la conclusion que le chômage est quelque chose que la population peut contrôler si elle le veut. Délaisser l'objectif du plein-emploi constitue une concession de plus au capital. Ce n'est pas nécessaire. On peut par contre objecter que le plein-emploi engendre des problèmes de qualité de vie. Quelqu'un peut vouloir

travailler 1,000 heures par année plutôt que 2,000 heures [13] pour ainsi en partageant son temps mieux s'occuper de ses enfants. C'est un choix qu'il faut respecter. C'est pourquoi nous insistons sur le droit au travail dans notre programme. Céder sur ce point serait terriblement dommageable. Pour tout le monde, pas seulement pour les travailleurs ! Je le répète abandonner cet objectif ne pourrait qu'affaiblir les forces populaires, et ce y compris les groupes qui, comme les groupes de femmes, ont tendance à penser que la question du plein-emploi ne les concerne pas vraiment

Interventions : Que pensez-vous de l'argument invoqué par certains selon lequel il serait suicidaire de s'accrocher à l'objectif de plein-emploi alors que le travail se fragmente, que la structure industrielle change, etc. ?

Samuel Bowles : Il est essentiel dans un programme de gauche de redéfinir le travail. Il ya beaucoup de choses que l'on peut faire. Elever des enfants, c'est du travail ; et comme tel, il doit être payé. C'est quelque chose de très élémentaire mais qui demande cependant que l'on accepte qu'une partie du produit social soit détournée pour rémunérer le travail effectué par les parents lorsqu'ils élèvent des enfants. Ensuite, il faut dissocier l'objectif du plein-emploi de celui de la croissance. Il n'est pas nécessaire de rechercher des taux de croissance élevés pour garantir le droit au travail et la sécurité d'emploi. En fait, pour des raisons de qualité de vie, il faut reconsidérer l'objectif de la croissance. Notre premier objectif doit être la sécurité d'emploi et non la croissance. Troisièmement, il y a le nombre d'heures travaillées. Il faut apprendre à expérimenter ce sentiment de liberté que l'on associe au temps libre, donner un nouveau sens aux relations entre les hommes et les femmes à la maison, permettre les arrangements familiaux, etc. Tout cela pour dire que le travail ne doit pas être un objectif en soi mais un moyen de gagner sa vie. Maintenant, c'est vrai que si nous mettons de l'avant dans nos revendications et obtenons la sécurité d'emploi, comme cela existe déjà dans d'autres sociétés, les pressions vont se faire alors plus nombreuses pour redéfinir ce qu'on entend par travail. Dès lors que les travailleurs n'auront plus à craindre de perdre leur emploi, il n'y aura plus guère grande incitation à prendre le genre de travail qu'on leur impose actuellement. Cela les forcera, les travailleurs comme les directeurs, à redéfinir le genre d'activité et le genre de travail dans

lesquels on s'engage. Ceux qui aimeraient que l'on redéfinisse la nature du travail et que l'on en finisse avec le travail aliéné seront les premiers à demander le droit d'avoir un emploi parce que pour pouvoir demander aux employeurs d'offrir des emplois qu'on aimerait avoir, il faut d'abord que soit reconnu le droit au travail.

La formation

Interventions : Vous travaillez pour le *Centre for Popular Economics* ? Quels en sont les objectifs ?

Samuel Bowles : Le Centre existe depuis 1978. Il se trouve à l'Université du Massachusetts à Amherst. Il regroupe une vingtaine d'économistes. Nous y donnons des séminaires auxquels participent des syndicalistes, des militantes

[14]

La croissance de la productivité soutenue par les salaires :

Plus concrètement, la stratégie de croissance de la productivité soutenue par les salaires repose sur le refus de l'idée que la prospérité future doive passer par des sacrifices immédiats des consommateurs et des travailleurs afin d'assurer un transfert de revenu en faveur des possédants et des entreprises. Nous pensons que la justice et la rationalité économique peuvent former un couple étonnamment harmonieux, tout simplement parce que la domination économique est une politique plus coûteuse. Une stratégie de croissance de la productivité soutenue par les salaires permettrait d'atténuer au moins certains des conflits de classes qui ont poussé à la prolifération récente de systèmes de contrôle coûteux et inefficaces.

La place nous manque pour décrire ici l'ensemble des mesures politiques qu'appellerait la mise en œuvre de la stratégie de croissance de la productivité soutenue par les salaires. Les lecteurs peuvent se reporter à l'édition américaine de ce livre, en particulier à notre charte en 24 points (*Economic Bill of Rights*) où ces mesures sont détaillées. Nous ne présentons ici que les principales d'entre elles ; ce sont :

- ***un mouvement rapide vers le plein emploi*** provoqué par la stimulation de l'économie par le gouvernement, la création directe d'emplois publics, la réduction du temps de travail ;
- ***une réduction de l'inégalité des salaires*** grâce à l'augmentation du salaire minimal, avec renforcement rigoureux de la législation antidiscriminatoire, à l'application généralisée du principe « à travail égal, salaire égal » permettant de réduire (comme c'est déjà le cas dans plusieurs villes), le décalage de salaire entre les hommes et les femmes ;
- ***une augmentation des salaires par une politique de plein emploi***, l'abrogation des lois antisyndicales (comme le Taft-Hartley Bill) et la suppression des entraves à l'activité syndicale ;
- ***une politique anti-inflationniste fondée sur le développement de la productivité***, et non sur une politique monétaire restrictive, et accompagnée par des ajustements de court terme et des mesures transitoires consistant dans la mise en place d'un système souple de contrôle des prix et la création d'un « fonds d'investissement public pour la stabilité des prix » destiné à éviter les goulots d'étranglement inflationnistes.

En plus des mesures liées aux salaires, nous proposons — et c'est tout aussi important — des mesures pour faciliter le contrôle démocratique des lieux de travail par les travailleurs, une surveillance de l'environnement par les communautés locales et le contrôle de la [15] politique monétaire par la totalité des électeurs, ainsi que des coupes importantes dans les dépenses militaires, et d'autres changements politiques de taille.

Ce qui compte, plus que les détails programmatiques d'une telle orientation, c'est sa logique macro-économique. Celle-ci s'articule autour de l'effet positif des salaires sur la productivité et l'importance centrale d'une relance de la productivité pour le succès de tout programme économique.

Pourquoi la croissance de la productivité est-elle si cruciale ? De nombreux observateurs de gauche sont sceptiques sur son importance. Certains craignent que notre insistance sur l'analyse de la productivité ne reflète une approche économiste, ou ne conduise à mettre en danger l'équilibre écologique, ou encore favorise les efforts des chefs d'entreprise pour augmenter les cadences de travail.

Il nous semble pourtant qu'une augmentation rapide de la productivité est essentielle si nous voulons faire face aux problèmes économiques de la majorité de la population aux États-Unis. Au cours des quinze dernières années, le ralentissement des gains de productivité a engendré une forte pression sur les revenus des travailleurs et des ménages, les contraignant à travailler plus longtemps pour maintenir leur niveau de vie. Une croissance rapide de la productivité nous semble la seule façon d'aller vers le plein emploi sans avoir à imposer de nouvelles concessions salariales aux travailleurs qui disposent déjà d'un emploi. Enfin, l'amélioration de la productivité est une condition essentielle à l'accomplissement de la tâche historique des progressistes et des socialistes consistant à réduire le temps de travail et à augmenter le temps libre.

La croissance de la productivité est donc cruciale. Mais le problème posé n'est pas tant celui de son importance que celui de savoir qui contrôle les mécanismes assurant les gains de productivité et qui en recueille les fruits.

- Extrait de *L'économie du gaspillage. La crise américaine et les politiques reaganiennes*. La découverte, 1986, p. 280-281.

féministes, des pacifistes, des écologistes, des membres de groupe de solidarité avec l'Amérique latine, etc. Les sessions peuvent durer une

semaine, comme dans le cas des sessions sur l'économie, ou une journée comme dans le cas des sessions sur le racisme et l'économie ou sur le militarisme et l'économie. Nous offrons des programmes spécialisés qui s'adressent à des groupes très variés mais notre programme de base, d'une durée de six jours et demi, porte sur l'économie capitaliste. Nous l'analysons d'un point de vue assez standard en mettant l'accent [16] sur la nature de classe de la société capitaliste et sur l'origine du profit dans l'exploitation du travail. Les cours se donnent depuis 1979 et depuis maintenant trois ans, nous donnons aussi des cours à Squamish en Colombie britannique.

Interventions : Avec les années vous êtes données du matériel pédagogique. Pourriez-vous nous en donner un aperçu ?

Samuel Bowles : Nous avons développé au fil des ans une pédagogie plutôt particulière qui repose assez peu sur les textes écrits. Nous avons beaucoup de matériel écrit mais celui-ci ne joue pas un rôle majeur dans notre enseignement. Nous trouvons que les textes divisent davantage qu'ils ne les unissent ceux qui constituent la Gauche. Notre livre de base s'intitule *The Economic Report of the People*. C'est une parodie du *The economic Report of the President*. Et, c'est présenté comme cela. Le rapport est publié tous les ans en même temps que le rapport du Président. C'est notre réponse à Reagan. Nous avons aussi un autre livre, *A Field Guide to the U.S. Economy*. C'est une série de représentations graphiques de certains faits particuliers comme par exemple la comparaison du salaire moyen des femmes avec celui des hommes. On retrouvera sur une même page un graphique, une caricature et une analyse courte de quelques lignes. C'est un livre de 220 pages fort utile pour ceux qui enseignent dans les collèges ou pour ceux qui donnent des séminaires. Il sert aussi à l'occasion lorsqu'il s'agit d'y trouver des faits ou de l'information pour des interventions publiques. L'ouvrage existait jusqu'ici sous forme ronéotypée mais il est maintenant édité. On a aussi d'autres documents plus spécialisés.

Interventions : Comment s'organisent vos séminaires ?

Samuel Bowles : Nous pouvons donner des séminaires un peu partout mais c'est à Amherst que nous faisons presque tous nos

séminaires. Nous avons aussi quelques instituts d'été. Il arrive de nous déplacer lorsque les organisations, qui nous le demandent entrent dans nos cadres politiques et rencontrent certaines exigences minimales quant à la participation. Nous sommes presque toujours inflexibles sur la composition des groupes sauf peut-être lorsque la demande vient des syndicats. Nous voulons avoir des personnes d'horizons politiques, de race et de sexe différents dans nos groupes. Il s'agit pour nous de jeter les bases d'un programme économique. Bâtir un programme, c'est bâtir une coalition. Notre idée est simple : on ne peut faire l'unité autour d'un programme économique uniquement en allant chercher les demandes de chaque groupe. Un programme, ce n'est pas une "commande d'épicerie". En ajoutant les demandes de chaque groupe les unes aux autres, jamais on ne parviendra à la synthèse organique de ces demandes. L'échec est inévitable. Notre pédagogie consiste donc à nous servir de l'enseignement autour d'un programme économique pour développer quelques idées sur une éventuelle coalition qui soit autre chose qu'une simple juxtaposition de groupes d'intérêt. Nous voulons dépasser les sources de conflit immédiat ou les questions de peu d'intérêt pour aller vers des considérations d'intérêt général. Autrement dit, nous voulons rejoindre l'intérêt collectif.

[17]

Prenons un exemple pour illustrer ceci. La réduction des écarts salariaux est une question importante de notre programme. Nous souhaitons avoir une politique de solidarité salariale, un peu comme en Suède. Voilà tout à fait l'occasion de bâtir l'unité tout en corrigeant certaines attitudes discriminatoires à l'égard des catégories les plus défavorisées de travailleurs, qui sont d'ailleurs presque toujours des femmes ou des gens de couleur. Mais c'est vrai aussi pour bien d'autres parties de notre programme. Notre problème ce n'est pas seulement de voir les membres d'un groupe adhérer à des idées mais aussi de savoir quels sont les autres groupes qui vont y adhérer. C'est là notre objectif : construire un programme organiquement cohérent et non additionner les unes aux autres des demandes particulières.

Interventions : Dans les faits, quel public rejoignez-vous ? Combien de personnes sont venues au Centre depuis sa création il y a dix ans ?

Samuel Bowles : Je dirai, des milliers ! Je ne saurais le dire exactement tellement il y en a eu. Nous avons eu quelques centaines de participants à notre programme de base d'une semaine mais en y ajoutant les sessions d'une journée ou deux, les conférences, etc. ce sont plusieurs milliers de personnes que nous avons pu ainsi rejoindre.

Dans les sessions de base, environ quarante pour cent des participants sont des militants syndicaux. Nous rejoignons aussi les militantes féministes, les militants pour la paix, etc. La moitié environ des syndiqués viennent de l'industrie et l'autre moitié du secteur des services.

Interventions : Avez-vous pu constater un changement d'attitude chez les militants syndicaux à l'égard des mouvements sociaux alternatifs ?

Samuel Bowles : Oui. Depuis nos premières sessions en 1979, il y a eu une démoralisation progressive de la gauche qui s'est traduit non pas par une chute d'assistance à nos sessions mais par un certain pessimisme chez les participants. Mais en même temps plusieurs changements sont survenus sans l'orientation des groupes. Le plus important changement est, à mon avis, venu des syndicats, notamment des syndicats industriels. Ceux-ci sont intervenus beaucoup plus activement dans la politique étrangère pour prendre fermement position contre l'intervention américaine en Amérique centrale. Les fermetures d'usine et les délocalisations d'entreprise ont profondément marqué ces dernières années les syndicalistes. L'idéologie syndicale a beaucoup changé avec les menaces qui pèsent sur l'emploi. Vous retrouvez toujours dans les directions syndicales ces vieux relans de guerre froide mais, à la base, l'attitude des militants a évolué au point de s'opposer violemment à toute forme d'aide aux "contras" par exemple. Un autre changement notable à l'intérieur des syndicats, c'est l'attitude à l'égard des femmes et des revendications des groupes de femmes. Les syndicats qui connaissent la plus forte croissance sont aussi ceux où la proportion de femmes est importante. Il n'y a pas encore si longtemps les travailleurs des syndicats industriels étaient souvent aux prises avec les mouvements féministes extérieurs au mouvement syndical. C'est beaucoup moins le cas actuellement. Il y a [18] beaucoup plus de

militantes qui sont à la fois syndicales et féministes. Je dois dire aussi que les personnes hostiles à ce qu'on appelle les nouveaux mouvements sociaux ne viendront sans doute pas chez nous. Notre Centre est pluraliste. Il est connu pour ses idées socialistes comme pour ses idées féministes. Ne viennent donc que celles et ceux qui ont les mêmes objectifs que nous.

[19]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

NOTES D'ACTUALITÉ

[Retour au sommaire](#)

[20]

C **CRITIQUES** **SOCIALISTES**

La revue Critiques socialistes se veut un instrument pour défendre et promouvoir le projet socialiste, l'indépendance du Québec et le féminisme. Indépendante de toute institution et de toute organisation, la revue entend demeurer ouverte à la pluralité des gauches sans exclusive.

Numéros parus :

MARXISME ET ANTI-MARXISME

LA CONDITION OUVRIERE AUJOURD'HUI

L'ÉTAT DU CAPITAL

Numéros en préparation :

CONFLITS INTERNATIONAUX (Printemps 1988)

ÉCOLOGIE (automne 1988)

Abonnement annuel (2 numéros) : 14\$; étudiant e s, 12\$.

Abonnement de deux ans (4 numéros) : 26\$; étudiant e s, 22\$.

Chèques à l'ordre de Critiques socialistes, 64 Lavallée, Hull, Québec, J8Z1P4.

[21]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19
NOTES D'ACTUALITÉ

“Bourse : la vengeance du monde réel.”

François MOREAU

[Retour au sommaire](#)

Le lundi noir du 19 octobre 1987, aura donné l'occasion aux experts d'étaler une sagesse rétroactive que peu d'entre eux ont su montrer avant cette date fatidique. On cherche des coupables : le déficit budgétaire américain, le déficit commercial des États-Unis, les programmes informatisés de tractations boursières, les déclarations malheureuses du secrétaire américain au commerce James Baker. Dans le cas du Canada, il suffit d'invoquer la situation américaine pour traiter la crise boursière comme un produit d'importation sans lien avec les conditions locales, sans pour autant négliger une si bonne occasion d'illustrer à nouveau la prétendue nécessité de réduire le déficit fédéral.

Mais la raison première de la débâcle boursière réside tout bonnement dans le fait que la bourse était devenue surévaluée par rapport au comportement de l'économie réelle, ce qui rendait inévitable une forte correction, pour employer l'expression consacrée. En effet, l'indice Dow Jones était passé de 776 en août 1982 à un sommet de 2,722 en août 1987, soit une multiplication par 3,5 qui dépassait de loin la modeste progression réelle enregistrée dans la reprise de 1983- 1987. Les deux-cinquièmes de la hausse ont eu lieu au cours de l'année 1987, dans un gonflement spéculatif impossible à soutenir longtemps. La

situation appelait une correction sévère qui s'est produite en octobre 1987.

Au lieu de se demander pourquoi la Bourse a tant reculé, il faudrait se demander pourquoi elle avait tant augmenté. Plusieurs raisons ont joué, et la vague des acquisitions et des fusions géantes n'en a pas été la moindre. L'ouverture internationale des marchés de capitaux a aussi joué en provoquant un afflux de capitaux japonais et européens sur les bourses américaines. La surévaluation de la bourse n'était cependant pas un phénomène purement américain qui aurait entraîné dans la chute les innocentes bourses canadiennes. Ces dernières aussi sortaient d'un gonflement insoutenable à terme, avec le triplement du TSE 300, indice de la Bourse de Toronto, de juillet 1982 à juillet 1987. La Bourse de Toronto représente à elle seule près de 80% de la capitalisation boursière des entreprises canadiennes.

[22]

On peut illustrer plus clairement le gonflement excessif de la bourse dans la période de reprise allant de la fin 1982 à la mi-1987 en comparant cette période avec la reprise précédente, qui s'était amorcée au début de 1975 pour culminer au milieu de l'année 1981, après des reculs provisoires à la fin de 1976 et au début de 1980. Le tableau suivant présente l'évolution de l'indice TSE 300, du Produit intérieur brut réel et nominal du Canada et des bénéfices des entreprises canadiennes pour ces deux périodes de reprise.

Ce tableau illustre nettement la différence entre les deux périodes de reprise traversées par l'économie canadienne au cours des douze dernières années. L'augmentation globale de la production fut pourtant similaire dans les deux cas : hausse de 23% de 1975 à 1981, et de 24% de 1982 à 1987. Cependant, le produit intérieur nominal, les bénéfices des entreprises et le cours du TSE 300 avaient connu une progression plus ou moins parallèle au cours de la reprise des années 1975-1981, tandis qu'elles ont connu une évolution tout à fait divergente dans la reprise des années 1980. Le TSE 300 a progressé deux fois plus vite que les bénéfices des entreprises, lesquels progressaient deux fois plus vite que le produit intérieur nominal. Les cours de la bourse ont donc progressé quatre fois plus vite que la production globale au prix du marché, un déséquilibre qui ne pouvait manquer de se terminer par une correction d'envergure.

**Production, bénéfices et cours boursiers au Canada
1975-1981 et 1982-1987 (variations en %)**

	1975-1981 ^a	1982-1987 ^b
Produit intérieur réel à prix constants	+ 23	+ 24
Produit intérieur nominal au prix du marché	+113	+ 44
Bénéfices des entreprises en dollars courants	+100	+109
Courts du TSE 300	+139	+205

(a) du 1er trimestre de 1975 au 2e trimestre de 1981

(b) du 4e trimestre de 1982 au 2e trimestre de 1987. Source : *Revue de la Banque du Canada*

Si la reprise des années 1980 a été bien réelle pour les bénéfices des entreprises et pour le cours de la Bourse, il n'en a pas été de même pour la classe ouvrière. Le salaire nominal moyen a progressé de 34% de 1982 à 1987, contre une hausse des prix à la consommation de 39%. La détérioration des salaires réels amorcée [23] dès 1975 s'est donc poursuivie pendant la reprise récente, alors que les profits doublaient et que la Bourse triplait. Mais le recul de la Bourse ne se traduira pas pour autant par une hausse des salaires réels...

Pertes sur papier ou pertes réelles ?

On a entendu des chiffres stupéfiants au lendemain du lundi noir 900 milliards de perte aux États-Unis, 100 milliards au Canada. Pertes sur papier, se sont empressés d'ajouter les responsables politiques aux lendemains de la débâcle boursière. Pas de panique : l'économie réelle resterait entièrement saine. De quoi inspirer confiance quand ces assurances viennent souvent des mêmes qui invoquaient les cours de la Bourse une semaine auparavant pour illustrer la bonne santé de l'économie. Cela serait-il devenu sans importance du jour au lendemain ? Non pas, car ces pertes sur papier placent nombre

d'entreprises dans une situation délicate, particulièrement les sociétés de gestion qui se trouvent au coeur des conglomérats industriels et financiers. Car il ne faut pas oublier qu'une bonne moitié des actions canadiennes se trouvent aux mains d'autres entreprises. Les pertes sur papier occasionnées par le recul de la bourse n'affectent pas seulement les boursicoteurs individuels, elles réduisent aussi la valeur nette d'un grand nombre d'entreprises.

Or, le principal danger de dépression ne provient pas de la consommation de luxe des classes fortunées, mais plutôt de la fragilité du système monétaire et des institutions financières. Cette dernière se manifeste avec évidence sur le plan international : l'endettement du Tiers-Monde reste un problème crucial susceptible de connaître des rebondissements aigus dans une conjoncture de récession. Le Canada sera directement touché, car les banques canadiennes détiennent 25 milliards de prêts aux pays d'Amérique latine. Déjà, elles ont augmenté leurs réserves pour mauvaises créances pour couvrir 35% de leurs prêts latino-américains, ce qui les a forcé à déclarer des pertes collectives de l'ordre de deux milliards en 1987. Il est vrai qu'elles vont les récupérer partiellement sur l'impôt des années précédentes. Pourtant il reste encore 65% de prêts "non-provisionnés" : plus de 15 milliards.

Mais si on veut parler d'endettement, la situation canadienne n'est pas plus rose. On parle énormément de la dette publique fédérale, qui atteignait 226 milliards à la fin de l'exercice 1986-1987, mais sait-on que les emprunts des entreprises canadiennes ont dépassé 300 milliards en juillet 1987, tandis que les dettes des ménages se chiffraient à 173 milliards en juin 1987 ? Ces dettes massives engendrent des paiements d'intérêt qui dépassent 80 milliards au total en 1987, un fardeau financier qui pourrait devenir écrasant dans une conjoncture de récession, surtout si les taux d'intérêt devaient remonter.

Devant l'ampleur des problèmes financiers qui menacent de déboucher sur une dépression, on appelle souvent à la rescousse l'intervention des banques centrales qui, nous dit-on, sauraient quoi faire pour empêcher un effondrement financier, à la différence de leurs prédécesseurs des années 30. Mais les mécanismes de [24] stabilisation monétaire mis en œuvre par les banques centrales depuis la deuxième guerre mondiale se font de plus en plus inopérants dans un contexte de libéralisation des mouvements de capitaux, car elles s'avèrent incapable de maîtriser les marchés financiers. L'échec des efforts concertés des

banques centrales américaine, allemande et japonaise pour stabiliser les taux de change aux lendemains du krach boursier en constitue une illustration saisissante.

Et maintenant... récession ou dépression ?

La chute de la Bourse annonce-t-elle une récession ou une dépression ? Certes, aucun analyste sérieux n'écarte du revers de la main la possibilité d'une récession. Après tout, la reprise de 1982 à 1987 a déjà duré cinq ans, et il serait présomptueux de croire qu'elle devrait durer toujours, quand les phases de crise et de reprise se succèdent depuis plus de 150 ans dans un cycle d'une durée moyenne de sept ans et demi. La récession précédente remonte déjà à 1982 et la prochaine récession sera-t-elle aussi grave que celle de 1981-1982 ? Se transformera-t-elle en dépression comme celle des années 30 ? En d'autres termes quelles sera l'ampleur et la durée de la récession qui vient ?

Il y a quelque chose d'ironique à entendre les experts invoquer l'importance des programmes de redistribution des revenus pour écarter la possibilité d'une dépression, alors que le patronat et les forces politiques réactionnaires militent depuis des années pour les réduire ou les abolir en tant que prétendus obstacles au progrès économique. Les gouvernements actuels peuvent dire merci aux forces populaires et syndicales qui les ont empêché d'appliquer intégralement leurs programmes de coupures et ont ainsi préservé la destruction de plusieurs garde-fous essentiels comme l'assurance chômage et l'aide sociale, qui permettent effectivement de stabiliser la consommation populaire et d'enrayer la propagation de la crise. C'est là une différence-clé avec les années trente, mais nos gouvernements actuels n'y sont pour rien.

La transformation de la récession qui vient en une dépression grave comme celle de 1981-82 ou celle de 1929-1932 n'a donc rien d'inévitable, mais elle constitue certainement une possibilité sérieuse qui pourrait se réaliser ou non selon les réactions des pouvoirs publics. Les experts patronaux nous répètent sur tous les tons que la répétition d'une crise comme celle des années trente serait impossible aujourd'hui,

car les gouvernements et les banques centrales sauraient quoi faire pour l'empêcher. Et pourtant, leur analyse de la crise actuelle présente des ressemblances frappantes avec l'analyse dominante des années trente, de même que les mesures correctives réclamées par les experts gouvernementaux et patronaux.

L'insistance des gouvernements des années trente à réduire leurs dépenses et à augmenter les taxes en pleine crise a longtemps été citée dans les manuels d'introduction comme l'exemple parfait d'une politique économique désastreuse propre à aggraver la récession et la transformer en dépression. Et pourtant, c'est très exactement ce que réclament à grands cris les milieux patronaux et leurs [25] idéologues universitaires, quand ils exigent une réduction draconienne et immédiate du déficit budgétaire américain (et canadien, incidemment), sans égard pour l'effet d'entraînement négatif de telles coupures au moment même où l'économie nord-américaine et mondiale se trouve au bord d'un retournement de conjoncture. Exactement ce qu'il faut pour précipiter la récession et la transformer en dépression. Heureusement, la perte de crédibilité du gouvernement Reagan et l'approche des élections américaines et canadiennes rendent politiquement impossible l'imposition d'une austérité aussi radicale que l'exigent les milieux financiers. Il y a encore une chance d'éviter la dépression !

On pourrait se demander pourquoi une telle insistance sur les mesures les plus funestes qu'on pourrait prendre dans les conditions actuelles. Mais il suffit de regarder l'expérience des années trente pour constater qu'une telle chose est bel et bien possible, non parce que les ministres des finances et gouverneurs de banques centrales sont devenus fous ou se sont entourés d'économistes incompetents, mais parce que cette politique correspond aux volontés des secteurs dominants du capital. La montée du secteur financier depuis une dizaine d'années et le gonflement des profits spéculatifs dans les années quatre-vingt ont énormément renforcé les fractions bancaires et rentières du capital au détriment de sa fraction industrielle et productive, de plus en plus réduite à un rôle subordonné. Cette évolution est particulièrement manifeste au Canada, avec la transformation graduelle des conglomérats industriels en conglomérats à dominante financière et la montée fulgurante de ces derniers.

D'où l'insistance du capital à vouloir stabiliser à tout prix la sphère monétaire, même au détriment de la sphère réelle, sans égard pour

l'activité productive et pour l'emploi. Certes, cette politique contient en germe sa propre destruction, car les bénéfices tirés de la circulation financière proviennent toujours en dernière analyse de la production réelle : on ne peut pas accroître toujours plus les premiers sur la base d'une activité réelle en contraction. Les efforts pour y parvenir ne peuvent qu'aggraver cette contraction et augmenter les chances d'un effondrement financier. Mais le fait qu'une telle politique soit sans issue ne signifie pas pour autant qu'on ne la mènera pas jusqu'au bout, c'est-à-dire jusqu'à ce qu'elle ait suscité un mouvement politique de résistance suffisamment fort pour imposer son abandon.

Les observateurs auront souligné le caractère modéré du dernier budget Wilson, qui se contente d'une réduction minimale du déficit nominal et qui s'abstient de toute coupure de dépenses importante en cette année électorale. Mais on obtient un tableau tout différent si l'on examine la balance budgétaire de base du gouvernement, qui exclut notamment les paiements d'intérêt et les dépenses à caractère occasionnel. D'après les calculs de la firme Économétrica, la balance de base du gouvernement fédéral est passée d'un surplus de un milliard à un surplus de neuf milliards dans le dernier budget Wilson, ce qui manifeste la réalité d'une politique fiscale restrictive, et ceci au moment même où l'économie canadienne se trouve sur le bord de la récession.

[26]

L'acharnement de la Banque du Canada à mettre sa priorité dans la lutte à l'inflation témoigne de la même orientation fondamentale, où le secteur productif et l'activité réelle sont sacrifiés pour le plus grand bien du capital-argent investi dans la sphère financière. Cela se traduit par des taux d'intérêt réels très élevés qui nuisent à l'activité économique et qui alourdissent davantage le service de la dette publique, alors même que la réduction du déficit est mise au premier rang des priorités gouvernementales. Cela se traduit aussi par une hausse du taux de change du dollar canadien nuisible aux exportations, alors même que ces dernières sont célébrées partout comme la clé du progrès.

À la question si souvent posée : « la récession se transformera-t-elle en dépression ? », nous sommes donc tentés de répondre : cela dépendra de ce que feront les gouvernements, de la résistance populaire qu'ils rencontreront et des alternatives politiques qui se mettront ou ne

se mettront pas sur pieds. Réponse peu originale, dira-t-on, mais opposée dans son contenu à celle des milieux financiers et des idéologues pro-patronaux. Si ces derniers réussissent à imposer des coupures draconiennes des dépenses publiques et des hausses de taxes importantes, alors oui, la dépression deviendra presque inévitable. Si par contre les résistances populaires les empêchent d'appliquer un tel programme, alors les chances de s'en tirer avec une récession modérée s'améliorent. À moins bien sûr que les banques centrales n'en viennent à provoquer malgré tout, la dépression en imposant des taux d'intérêt astronomiques, comme cela s'est déjà vu il n'y a pas si longtemps.

Si l'arrivée d'une nouvelle récession est inscrite dans la marche cyclique inhérente à l'économie capitaliste, sa transformation en dépression n'est pas écrite dans le ciel. Elle fait l'objet d'un conflit entre fractions du capital d'une part, mais aussi entre ce dernier et le reste de la population. La meilleure manière de prévenir la dépression aujourd'hui, c'est de poursuivre et renforcer la lutte pour défendre les conditions de vie, de travail et d'étude des classes ouvrières et populaires et pour les améliorer.

[27]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

NOTES D'ACTUALITÉ

**“1988 :
l'année où se jouera
l'avenir du libre échange...
et du gouvernement conservateur.”**

Peter BAKVIS

[Retour au sommaire](#)

2 janvier 1988, Ottawa et Palm Springs (Californie). Le Premier ministre Mulroney et le président Reagan ont signé aujourd'hui l'entente détaillée de libre-échange conclue à peine trois semaines plus tôt. Les deux dirigeants politiques ont témoigné, chacun à sa façon, de l'importance qu'ils accordent au dossier. Le président américain n'a pas voulu s'habiller (il est en robe de chambre) ni se déplacer de sa résidence californienne où il séjourne pour apposer sa signature au traité, alors que le Premier ministre canadien en a profité pour faire une cérémonie officielle au Parlement à laquelle les médias sont conviés.

L'attention publicitaire que Mulroney tente de donner actuellement à l'entente de libre-échange contraste nettement avec le traitement que son gouvernement donnait à cette question lors des négociations menant à l'accord. On a assisté, au sujet du libre-échange, à une opération de dissimulation et de camouflage politique dont l'énormité dépasse de loin les scandales de conflit d'intérêt impliquant des ministres comme Bissonnette, Stevens et autres.

On se rappellera qu'avant les élections fédérales de septembre 1984, les dernières déclarations de Brian Mulroney sur le sujet remontaient à 1983, alors qu'il s'était dit carrément opposé à l'idée puisque le libre-échange constituait « une menace pour la souveraineté économique et politique » du Canada. Lors de la campagne électorale de 1984, Mulroney et les conservateurs ont oublié d'en parler, mais une fois le pouvoir obtenu, ils se sont vite repris. À peine quatre mois après les élections, en janvier 1985, le ministre au Commerce extérieur a déposé un énoncé politique prônant le libre-échange global avec les États-Unis et en mars de la même année, sans qu'il n'y ait eu la moindre consultation, c'était déjà la signature d'une entente cadre entre Mulroney et Reagan prévoyant l'ouverture des négociations commerciales entre les deux pays. Des consultations ont bel et bien [28] eu lieu à l'été de 1985, après la signature de l'entente cadre, par un comité parlementaire qui a tenu des audiences éclair. Malgré le peu de temps de préparation accordé, de nombreuses organisations ont exprimé une opposition ou des réserves importantes à l'idée du libre-échange, et ce point de vue est ressorti dans le rapport final déposé à l'automne de 1985. Malgré la majorité conservatrice, celui-ci a exprimé de sérieuses réserves et a demandé au gouvernement d'emprunter une approche sectorielle et, au point de départ, d'exclure des négociations de nombreux secteurs dont l'agriculture, les secteurs « mous » et l'automobile.

Le gouvernement s'est vite dissocié du rapport du comité parlementaire mais, face aux réserves exprimées par de nombreux secteurs de la population, a décidé de déployer une stratégie de confidentialité. De l'automne 1985 jusqu'à la conclusion de l'accord en octobre 1987, le gouvernement n'a pas permis que la moindre nouvelle soit rendue publique quant aux objectifs canadiens ni quant au déroulement des négociations de libre-échange, celles-ci ayant débuté au printemps de 1986. Au contraire, Mulroney et ses ministres n'ont cessé de nier, au moins jusqu'en avril 1987, que le Canada se soit engagé dans des négociations de libre-échange avec les États-Unis. Tout ce qu'on recherche, répétait les porte-parole gouvernementaux, ce sont des « échanges libéralisés ». Pas question de négocier un accord de libre-échange et surtout pas question de toucher à l'agriculture, aux programmes de développement économique, etc... Ce n'est que lorsque les médias canadiens ont fait état d'une note de service en provenance

du bureau du négociateur américain qui confirmait l'étendue des concessions canadiennes que le gouvernement a dû avouer que le Canada était bel et bien en voie de conclure une entente de libre-échange global avec les États-Unis.

Après un peu de théâtre à la onzième heure des négociations, une entente préliminaire fut conclue le 3 octobre 1987. Bien que contenant de nombreuses ambiguïtés qui devaient être dissipées dans le texte final, il était déjà clair qu'il s'agissait d'une entente globale ne laissant que très peu d'exceptions. L'entente finale était promise dans les trois semaines suivant la conclusion de l'accord préliminaire, mais ce n'est que plus de deux mois plus tard, soit le 10 décembre, qu'on a paraphé les textes définitifs.

Une présentation mensongère

Il s'agit d'un document de plus de 300 pages écrit en langage juridique dense, donc peu accessible. Pour « faciliter » le travail des journalistes et la compréhension du public, le gouvernement a également produit un « synopsis » de 63 pages dans lequel la confidentialité d'auparavant a fait place au mensonge. On y lit, par exemple, que l'accord garantit « les prescriptions canadiennes en matière d'étiquetage bilingue » et que le droit du Canada « d'appliquer des programmes de développement régional et de sécurité sociale » a non seulement été garanti mais « a même été renforcé ». Or, ni le texte de l'accord officiel ni le synopsis américain de l'accord ne font la moindre référence à de telles garanties. Cependant, tous les journaux canadiens, au lendemain de la conclusion de [29] l'accord, ont fait état de ces garanties, se fiant au synopsis truffé de faussetés, que le gouvernement canadien a fourni aux médias pour faire leurs reportages.

C'est peut-être pour éviter que ces irrégularités soient relevées lors d'un débat à la Chambre des communes que le Premier ministre n'a même pas permis que les « élus du peuple » complètent un débat préliminaire sur le libre-échange avant qu'il signe le traité le 2 janvier.

Le gouvernement Mulroney ne s'est engagé à effectuer aucune espèce de consultation de la population, que ce soit électorale, référendaire ou même par commission parlementaire, avant de faire

voter les pièces de législation qui mettraient en application le libre-échange. Il est donc clair que rien ne pourra arrêter le libre-échange sans une défaite du Parti conservateur. En fonction de cela, les organisations qui ont pris la tête de file dans la lutte contre le libre-échange — les partis d'opposition, le mouvement syndical, les organisations populaires — se mobilisent pour réclamer la tenue d'une élection générale avant l'entrée en vigueur officielle de l'accord le premier janvier 1989.

Compte tenu du fait que Mulroney n'a jamais cherché ni obtenu de mandat pour négocier l'accord de libre-échange et compte tenu aussi que son gouvernement est déjà dans la quatrième année de son mandat, l'idée de tenir des élections avant que le traité n'ait eu des effets irréversibles sur le Canada semblerait facile à justifier, mais de nombreux groupes qui soutiennent le libre-échange, principalement des associations patronales, poussent le gouvernement à ne pas déclencher d'élections prochainement. Il semble qu'on veuille éviter le sort qu'a connu le traité de réciprocité canado-américain de 1911 — un libre-échange limité à certains secteurs — qui a fait l'objet d'une élection et a entraîné la défaite du gouvernement de Wilfrid Laurier. Dans cette élection, l'opposition, s'appuyant sur certaines déclarations américaines, a réussi à convaincre l'électorat que le traité n'était qu'un premier pas vers l'intégration des deux pays.

Une initiative américaine

C'est, entre autres, pour éviter une répétition de l'échec du libre-échange de 1911 que les négociations sont apparues comme une initiative canadienne alors que le premier instigateur n'est nul autre que Ronald Reagan. Déjà lors de sa première campagne électorale en 1980, celui-ci a proposé un accord économique nord-américain avec le Canada et le Mexique. Le Premier ministre Trudeau, conjointement avec le président mexicain, a formellement rejeté ce projet, mais face à l'insistance américaine suite à l'élection de Reagan, le gouvernement Trudeau a proposé en 1983 la négociation d'ententes de libre-échange sectorielles, limitées dans un premier temps à quatre secteurs.

Ce processus n'a pas abouti, les Américains considérant la proposition canadienne bien trop limitative. Sachant d'autre part que Trudeau évacuerait bientôt la scène politique, ils ont décidé de s'y prendre autrement. La tâche est revenue à Paul Robinson, ambassadeur américain au Canada et ami personnel de [30] Reagan, qui à partir de 1983 entame une série de discussions avec le président de la Chambre de commerce du Canada, Sam Hughes, et plus tard d'autres dirigeants patronaux, pour les convaincre que le Canada devrait signer une entente de libre-échange global après la signature d'une entente semblable entre les États-Unis et Israël. D'ailleurs le Trade and Tariff Act des États-Unis adopté en 1984 a établi une procédure spéciale (le « fast track ») pour permettre au président de négocier des traités de libre-échange spécifiquement avec Israël et le Canada. A ce moment-là, le Canada n'avait même pas fait la demande de négocier le libre-échange.

Le président de la Chambre de commerce, suite à ces pourparlers, est devenu un ardent partisan du libre-échange et le Comité Canada-États-Unis de la Chambre, regroupant quarante des plus grandes sociétés canadiennes et dirigé par David Braide, président de CIL, a entamé un travail intense de « lobbying » auprès des personnalités clés du Parti conservateur et auprès de Donald Macdonald, président de la Commission royale sur l'économie, qui s'est prononcée en faveur du libre-échange en 1985. Ce travail s'est évidemment intensifié après la prise du pouvoir par les Conservateurs et il faut croire que le Comité de la Chambre de commerce a bien fait son travail, puisque quand le ministre au Commerce extérieur a voulu créer un comité aviseur sur le libre-échange, il a tout simplement adopté intégralement le Comité Canada-États-Unis de la Chambre. Le Comité a réussi à convaincre Mulroney de prendre l'initiative formelle d'entamer les négociations afin d'éviter les erreurs de 1911. Ce que celui-ci fit au Sommet de Québec de mars 1985.

Le projet de libre-échange est donc venu de l'administration Reagan et n'a jamais été sérieusement remis en cause par le Congrès américain, même si certains sénateurs américains ont voulu profiter de la tenue des audiences sur la question pour rappeler certaines revendications régionales. (C'est une tactique que le Premier ministre néo-brunswickois a appris à imiter, ce qui lui a valu de recevoir à la place du Québec l'obtention d'un contrat pour six frégates des Forces armées canadiennes.)

Mais les milieux d'affaires américains, très favorables au projet, n'ont rien voulu laisser au hasard et ont poursuivi un travail semblable à leurs homologues canadiens. En mai 1987, 175 sociétés américaines ont créé la American Coalition for Trade Expansion with Canada pour assurer que le traité passe toutes les étapes de la ratification et a engagé quatre lobbyistes à temps plein. La Coalition est dirigée par la société American Express, intéressée par une entente de libre-échange lui permettant de rapatrier aux États-Unis le traitement des données qu'elle est actuellement obligée de réaliser au Canada.

Mission accomplie

L'accord de libre-échange entériné le 2 janvier donne aux Américains tout ce qu'ils recherchaient dans ces négociations. On peut regrouper ces objectifs en sept domaines :

[31]

1. Investissement : Le « traitement national » sera accordé à toute entreprise américaine qui s'établit au Canada, ce qui veut dire qu'elle sera soustraite aux conditions de propriété canadienne, production locale, etc. Investissement Canada ne pourra qu'examiner les prises de contrôle directes dépassant 150 millions de dollars (le seuil actuel est de 5 millions de dollars).
2. Énergie : L'accord établit un marché continental des produits énergétiques. Le Canada ne pourrait plus contingenter ses exportations aux États-Unis, ni établir des prix canadiens inférieurs aux prix d'exportation aux États-Unis.
3. Services : Les États-Unis ont obtenu l'ouverture complète du marché canadien pour 63 types de services dont les services forestiers, la construction, les assurances, les bureaux de crédit, les services de conseil aux entreprises, les télécommunications, la gestion des installations de soins de santé... La liste pourra être ultérieurement allongée.
4. Agriculture : L'accord interdit tout nouveau programme de mise en marché, élimine les protections sur plusieurs produits et

prévoit une élimination de « toutes les subventions qui créent des distorsions dans le commerce agricole », ce qui affectera la capacité des gouvernements canadien et provinciaux de protéger les producteurs familiaux par des régimes comme la stabilisation des revenus agricoles.

5. Tarifs douaniers : L'accord prévoit l'élimination de tous les tarifs douaniers entre les deux pays, sans accorder aucune exemption ni période d'adaptation particulière pour le Canada malgré le fait que les tarifs canadiens soient du double de ceux des tarifs américains. Les Américains ont également obtenu l'élimination des tarifs dans l'automobile, rendant ainsi caduque le Pacte de l'Auto, ainsi que l'élimination du programme de remboursement des droits de douane qui avait amené plusieurs producteurs japonais et sud-coréens à s'établir au Canada plutôt qu'aux États-Unis.
6. Droits compensateurs : L'accord ne touche pas les lois commerciales américaines. Ainsi, les droits compensateurs ou taxes spéciales établis par les Américains sur des produits canadiens comme le porc, le poisson, l'acier et le bois d'œuvre continueront de s'appliquer et les Américains pourront à leur gré appliquer de nouveaux droits compensateurs sur d'autres produits. Le fameux « groupe binational spécial » prévu par l'accord n'aura comme pouvoir que d'examiner si les lois américaines ont bel et bien été respectées.
7. Programmes sociaux et développement économique : Les Américains pourront continuer d'évoquer l'existence de programmes canadiens de soutien économique ou social pour appliquer des droits compensateurs, comme ils l'ont fait dans le cas du bois d'œuvre et du poisson. De plus, les deux pays se sont donnés un délai de cinq à sept ans pour s'entendre sur de nouvelles règles commerciales binationales, par lesquelles il faut définir quel type de subvention est justifié et lequel ne l'est pas.

Même si le Canada a peu à gagner de l'entente, qui n'accorde aucune espèce d'« accès garanti » au marché américain, les associations patronales canadiennes sont presque unanimes dans leur appui à l'accord. Cet appui peut s'expliquer par deux facteurs. D'une part, la plupart des

sociétés accueillent avec satisfaction [32] l'intégration des deux économies et les possibilités de rationalisation de leurs établissements à l'échelle nord-américaine, même si cela se traduit par des fermetures ici. Ainsi, la société Dominion Textile, navire amiral de l'industrie du textile canadienne, a annoncé peu après la conclusion de l'accord que les futurs investissements de la société, dont le siège social est à Montréal, se feront principalement dans le sud des États-Unis, où les coûts de production sont plus bas qu'au Canada. Avec le libre-échange, elle n'aura plus à faire face aux droits de douane importants pour des textiles expédiés des États-Unis au Canada. Il est clair que ce motif est particulièrement attirant pour les sociétés américaines, qui contrôlent près de 40% de l'actif manufacturier canadien et qui sont particulièrement influentes au sein de l'Association des manufacturiers canadiens, qui appuie fortement le traité de libre-échange.

D'autre part, les associations patronales voient le libre-échange comme un coup de pouce important dans le mouvement de déréglementation, de privatisation et de réduction de programmes sociaux, puisque l'intégration des deux économies forcera le Canada à calquer davantage le modèle américain avec un État moins interventionniste.

Vers des élections ?

Mulroney a signé l'accord de libre-échange sans mandat de l'électorat, sans même attendre un vote d'appui du Parlement et sans que son Conseil économique du Canada sache (selon les aveux de la présidente de l'organisme) quel sera l'impact de l'entente. Le grand débat sur le libre-échange reste donc à faire et il sera fort probablement fait à l'occasion d'une campagne électorale fédérale en 1988. L'alignement des forces qui s'annoncent dans ce débat se fera selon un découpage gauche-droite tel qu'on en voit rarement au Canada (le débat référendaire au Québec en 1980 est peut-être celui qui s'en approche le plus) : en appui au libre-échange, un front solide du monde patronal et de la droite politique ; en opposition au libre-échange, le mouvement syndical, les agriculteurs, les organisations populaires, le monde artistique et les partis plus à gauche.

Le découpage est cependant moins clair au Québec à cause du comportement du Parti québécois. Ce parti, qui a appuyé l'initiative de Mulroney en 1985, n'est parvenu qu'à s'opposer que tardivement et très discrètement à l'entente du 3 octobre 1987, entente que le gouvernement Bourassa s'est empressé d'appuyer. Le PQ serait même prêt à réviser sa position et à appuyer l'accord depuis que Pierre-Marc Johnson a quitté la présidence du parti et que le pro-libre-échangiste Jacques Parizeau a annoncé sa candidature. Ce revirement, s'il se réalise, consacrera peut-être le virage à droite du PQ. L'argument de Parizeau à l'effet que le libre-échange favorisera l'indépendance du Québec est peu convaincant, puisqu'il est clair que le traité de libre-échange donnera lieu à une dévolution des pouvoirs d'Ottawa, non pas vers les provinces, mais plutôt vers Washington. De plus, le traité affectera les pouvoirs provinciaux dans plusieurs domaines.

Le fait qu'il n'y a pas eu au Québec d'opposition véritable en Chambre explique [33] sans doute qu'avec les Canadiens de l'Ouest, les Québécois sont ceux qui sont les plus favorables à l'idée du libre-échange si on se fie aux résultats des sondages d'opinion. Même l'existence d'une coalition syndicale sans précédent pour combattre le libre-échange, regroupant non seulement la FTQ, la CSN, la CEQ mais également l'Union des producteurs agricoles (UPA), n'a pas réussi à faire changer l'opinion publique de façon importante.

Le « préjugé favorable » des Québécois à l'égard du libre-échange ne semble cependant pas refléter une position réfléchie sur l'accord canado-américain : 72% se disent « mal informés » sur le contenu de l'accord et de 63% à 68% disent espérer la tenue soit d'une élection, soit d'un référendum sur la question.

Dans l'évolution du dossier du libre-échange, les principales armes du gouvernement Mulroney ont été l'ignorance et la méconnaissance, quand ce n'est tout simplement le mensonge. Si les espoirs des Québécois sont comblés et une consultation populaire a lieu sur la question, on peut sûrement s'attendre à ce que davantage de citoyens en saisissent les enjeux et se joignent aux opposants au traité de libre-échange.

*
* *

Pour en savoir plus sur le libre-échange

- Cohen, Marjorie Griffin, *Free Trade and the Future of Women's Work : Manufacturing and Service Industries*. Ottawa : Network Basics Series, Canadian Center for Policy Alternatives, 1987, 100 p.
- Cameron, Duncan, *The Free Trade Papers*, Toronto : James Lorimer Press, 219 p.
- Bakvis, Peter, « Le rapport Macdonald et le libre-échange ». *Interventions économiques*, no. 17, p. 25-38.
- Deblock, C. et M. Couture, *Un marché, deux sociétés : libre-échange et autonomie politique*, Montréal, Éditions de l'ACFAS, 1987.
- Coalition québécoise d'opposition au libre-échange (CEQ-CSN-FTQ-UPA), *Série d'études sectorielles sur le libre-échange*.
- Turk, Jim, *Le libre-échange avec les États-Unis : les implications pour le Canada*, Textes de l'Institut de recherche appliquée sur le travail, no. 6, juin 1986, 39 p.;
- Dussault, Ginette et Marie-Thérèse Pontbriand, « *Les risques économiques du libre-échange pour les femmes* », communication présentée au colloque de l'ACSALF, le 14 mai 1986. (Texte disponible à Relais-Femmes, tél : (514) 844-4509).
- Cohen, Marjorie, « *Le rapport Macdonald et ses répercussions sur la situation des femmes* », Toronto, Comité canadien d'action sur le statut de la femme, 12 p. (tél : (416) 992-3246).
- Cohen, Marjorie, « Le libre-échange et les femmes », dans *L'événement*, Revue du Syndicat canadien de la fonction publique, août-septembre 1986, p. 14-17.

[34]

Diffusion des nouvelles technologies
Stratégies d'entreprises et évaluation sociale

Sommaire

Présentation, Diane TREMBLAY [13]

I. Nouvelles technologies et stratégies d'entreprises

(Textes du colloque tenu à Lyon, en septembre 1986) [19]

Diffusion technologique et dynamique industrielle. Dominique FORAY (ECT-Lyon II). [21]

Grappes technologiques, les nouvelles stratégies d'entreprises. Jean-François LEMETTRE (LAREA/Nanterre). [51]

L'articulation travail-technique et les stratégies d'entreprises : réflexion fondée sur le cas des banques. Diane TREMBLAY (CREST-UQAM). [67]

Renouvellement technologique, PME et création d'emplois. Alain D'IRIBARNE (LEST-Aix). [85]

Culture d'entreprise et acceptabilité des nouvelles technologies. Ahmed SILEM, M. GLADY, S. DALHOUMI. G. MARTINEZ (IRPEACS-Lyon). [111]

Une approche économique à la mesure des effets de l'insertion des nouvelles technologies. Pierre ARDOUIN (Université Laval). [127]

Les négociations collectives sur la technologie aux États-Unis : solution aux problèmes d'emploi ? Isabel DA COSTA (LAREA/Nanterre). [147]

II. Diffusion des nouvelles technologies et évaluation sociale (Textes du Centre de recherche en évaluation sociale des technologies) [167]

De la technologie comme objet problématique à l'évaluation sociale des technologies. Camille LIMOGES (CREST-UQAM). [169]

Le tertiaire en mouvement : bureautique et organisation du travail. Itinéraire d'une recherche. Céline SAINT-PIERRE (CREST-UQAM). [185]

La technologie prend langue Charles HALARY (CREST-UQAM). [199]

Nouvelles technologies et nouveaux modes de gestion dans l'industrie nord-américaine de l'automobile. Diane DE KONINCK (CREST-UQAM). [209]

La vision artificielle : un nouveau champ de recherche en sociologie de la science. Antoine MOREAU (CREST-UQAM) [231]

III. Nouvelles technologies et analyses d'impacts

La sociologie face à l'étude des nouvelles technologies. Anne FILION. Colette BERNIER (IRAT). [239]

Informatique et qualifications : les compétences masquées. Catherine TEIGER, Colette BERNIER (CNAM/Paris et IRAT). [255]

Rubrique de livres

Centre de recherche en évaluation sociale des technologies [269]

[35]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

DOSSIER

**FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

[Retour au sommaire](#)

[36]

Interventions économiques

Vient de paraître :

Diffusion des nouvelles technologies
Stratégies d'entreprises et évaluation sociale

Publié aux éditions Saint-Martin par le collectif de la revue Interventions Economiques

(Voir sommaire au Verso)

Prix en librairie : 16.95 \$

Prix spécial pour les abonné-e-s d'interventions Economiques : 10.00\$
(Prix non valable pour les ventes en librairies)

Bon de commande

Veillez m'envoyer un exemplaire du livre Diffusion des nouvelles technologies. Stratégies d'entreprises et évaluation sociale

Nom _____

Adresse _____

Code postal _____

Je suis abonné : Ci joint 10.00\$

Je ne suis pas abonné : Ci-joint 16.95 \$ France : 100FF

Envoyez à : Interventions Économiques
C.P. 206, Succursale "C"
Montréal, QC
H2L-4K1

[37]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19
DOSSIER :
flexibilité du travail et de l'emploi

“Quelle flexibilité ?”

Le COLLECTIF

[Retour au sommaire](#)

Emploi à temps partiel, à contrat, à la pige, sous-traitance, précarisation, concessions salariales, double échelle salariale, salaire au rendement, polyvalence, mobilité, déréglementation des relations de travail, changements technologiques, modification de l'organisation du travail... : autant de termes devenus familiers depuis quelques années, et désignant autant de phénomènes liés à la recherche d'une plus grande « flexibilité » des conditions de travail et d'emploi de la part des employeurs. Flexibilité des coûts salariaux et non salariaux, des statuts d'emploi, de l'organisation du travail, des équipements : la flexibilité revêt différentes formes, mais qui renvoient toutes à la recherche d'une plus grande facilité d'adaptation des entreprises à un environnement instable et en mutation.

Adaptation ? Les premières manifestations de « flexibilisation » et les premiers débats sur les différentes formes de flexibilité, sont apparus à la fin des années 70, et surtout, au début des années 80. Ces phénomènes apparaissent dans un contexte de ralentissement de la croissance, de chute des profits, de stagnation de la productivité. Ce qui n'apparaissait au début — pour les gouvernements et la plupart des économistes — que comme un moment passager, s'avéra rapidement une crise structurelle. Les employeurs, réagirent par différentes mesures visant à diminuer dans l'immédiat leurs coûts de main-

d'oeuvre. Selon les secteurs économiques, selon les entreprises, les réactions variaient : temps partiel dans les services, sous-traitance dans l'industrie manufacturière, non-indexation des salaires un peu partout, double échelle de salaire — dans de nombreux syndicats, l'offensive s'étendait sur plusieurs fronts. Le phénomène gagna ensuite le secteur public : temps partiel, travail à contrat, coupure de salaire ou non-indexation, devinrent monnaie courante. Les gouvernements espéraient ainsi diminuer leurs déficits budgétaires et envoyer un signe d'appui au secteur privé.

La flexibilité ne s'arrête cependant pas à la question des coûts salariaux. Toute l'organisation du travail, l'utilisation des équipements, la formation professionnelle, la polyvalence des tâches sont aussi en jeu. Et, dernier mais non le moindre, l'aspect juridique fait maintenant l'objet de remise en cause. Qu'il s'agisse de la déréglementation des relations de travail, de celle du secteur [38]

financier, de celle du transport, ou autre, c'est la codification juridique d'un ordre productif qui se trouve en grande partie — et à des degrés divers selon les pays — modifiée. De là c'est tout le rôle et la forme d'intervention de l'État qui se retrouve « en question »¹. Privatisation, déréglementation, coupures budgétaires, flexibilité, tout cela relève donc d'un même mouvement de remise en cause et de redéfinition d'un ordre productif. Mais si l'analyse peut tenter de globaliser, tous ces phénomènes n'en ont pas moins des manifestations particulières et des effets concrets vécus de façons souvent différentes. Les syndicats ont ainsi vécu comme autant d'attaques, sur plusieurs fronts, tous ces phénomènes.

Différentes formes de flexibilité

Et puisque l'objet de ce numéro est la flexibilité, il n'est sans doute pas superflu de tenter une classification des différentes formes de flexibilité

¹ Cf. *Interventions économiques*, no. 17 : « L'État en question - I » et no. 18 : « L'État en question - 2 ».

On peut discerner trois grandes formes de flexibilité qui sont d'ailleurs indissociables réellement et analytiquement entre elles, comme le montre l'article de F. Michon. Celles qui concernent *les coûts de main-d'œuvre*. Celles qui ont trait aux *statuts d'emploi* et enfin celles qui se manifestent dans les modes d'utilisation productive du travail salarié dans les entreprises.

La flexibilité des coûts de main-d'œuvre, c'est-à-dire des coûts de production liés directement ou indirectement à l'usage de la force de travail, recouvre deux éléments : d'une part, la question de la relation entre *coûts salariaux* d'un côté et niveau et modalité de l'emploi de l'autre côté ; d'autre part, la question de l'influence des *coûts de main-d'œuvre non salariaux* sur les comportements d'offre et de demande d'emploi.

La flexibilité des coûts salariaux signifierait alors qu'une *réduction générale des salaires réels* aurait pour conséquence mécanique d'augmenter au niveau macroéconomique le volume global de l'emploi. Depuis quelques années, l'effet « classique » (élasticité négative) des salaires sur l'emploi l'emporterait ainsi sur l'effet « keynésien » (élasticité positive), ce qui est empiriquement tout à fait discutable.

La flexibilité des coûts salariaux signifierait aussi qu'il serait nécessaire de réaligner les écarts de *salaires relatifs* entre travailleuses sur leur performance productive personnelle respective et selon les écarts de productivité entre branches, entreprises et catégories de main-d'œuvre. Flexibiliser les salaires relatifs correspondrait alors à augmenter les écarts de salaire et inciterait par là même les travailleuses à la mobilité professionnelle et géographique vers les emplois et les branches les plus productifs. Le problème déjà apparent est que l'« ouverture » des écarts de salaires relatifs risque de se faire plus « vers le bas » que vers le haut comme le montre la détérioration des salaires relatifs des femmes, des jeunes et plus généralement des catégories de main-d'œuvre considérées « moins productives ».

[39]

Les coûts de main-d'œuvre non salariaux, d'une part, dans leur composante fixe c'est-à-dire les coûts de recrutement, de formation et de cotisation patronales aux régimes privés d'assurances santé, revenu, rente,... et plus généralement les coûts réglementaires liés à la protection de la main-d'œuvre, d'autre part, dans leur composante

variable c'est-à-dire essentiellement les cotisations aux régimes obligatoires de sécurité sociale, seraient une « charge » trop importante pour les entreprises et dissuaderaient celles-ci d'embaucher. Flexibiliser ces coûts signifierait alors en grande partie déréglementer la protection sociale des salariés assumée par les entreprises. Du côté de la partie de la couverture sociale financée par la voie fiscale par les salariés, flexibiliser signifierait par ailleurs réduire le fardeau fiscal et corrélativement toute les formes de services et d'assurances sociales et des revenus. Liée à la flexibilisation des salaires relatifs cette autre forme de flexibilité conduirait alors à une situation où, par delà une base minimale de couverture sociale universelle, les salariés « vraiment productifs » donc bien rémunérés pourraient se doter individuellement, sans désincitation fiscale, d'une assurance « sociale » et du revenu privée.

La flexibilité des *statuts d'emploi*, comme seconde série de forme de flexibilité, aurait pour vocation d'éliminer certaines « rigidités » liées à la nature du contrat individuel de travail quant à la durée, au lien, et au temps d'emploi.

Flexibiliser la *durée* de l'emploi signifie alors donner aux entreprises la possibilité de pouvoir disposer temporairement de la main-d'œuvre dont elles ont besoin en fonction des aléas du marché avec renouvellement éventuel de ce type de contrat à durée déterminée : occasionnels, vacataires, temporaires, auxiliaires, stagiaires, pigistes, travailleurs-euses « à contrat »... A ce premier type d'« avantages » les entreprises pourraient de plus ne pas devoir assumer une partie des coûts des charges sociales et réglementaires afférentes à l'emploi permanent.

Flexibiliser le *lien* d'emploi signifie par ailleurs donner aux entreprises la possibilité d'« employer » de la main-d'œuvre, grâce à des « contrats de service » avec d'autres entreprises de louage de main-d'œuvre (intérimaire) ou de sous-traitance, dont elles ne sont pas juridiquement l'employeur et dont, par conséquent, elles n'ont pas à assumer la totalité ou une partie des charges et de la protection sociale et réglementaires.

Flexibiliser le *temps* d'emploi signifie enfin donner aux entreprises la possibilité de « moduler » le temps total d'utilisation hebdomadaire de la force de travail — temps partiel — selon les besoins de l'adaptation

du processus de production aux fluctuations du marché et selon les « disponibilités » de la main-d'œuvre. De plus, l'avantage pour les entreprises serait, outre les gains de productivité obtenus grâce à une utilisation plus courte — plus intense — de la main-d'œuvre, de pouvoir limiter au temps réel d'utilisation de la main-d'œuvre les charges sociales et réglementaires dans le cas où celles-ci doivent être légalement respectées.

Toutes ces « formes particulières d'emploi » pour reprendre la notion développée par F. Michon, ne conduisent pas inévitablement à des *emplois précaires*. Il [40] existe ainsi un grand nombre de personnes qui travaillent à temps partiel (c'est-à-dire moins de 30 heures par semaine), volontairement, sur une base régulière et aux mêmes conditions que les « temps plein ». À l'inverse, d'autres peuvent cumuler plusieurs « petits boulots » instables et travailler 50 heures par semaine. La précarité n'est donc pas non plus une question de durée ; elle est d'abord une question d'*instabilité* et de *statut*, bien que la durée de l'emploi et le niveau de la rémunération y sont généralement associés.

La troisième grande forme de flexibilité est celle qui relève de la flexibilité du travail, c'est-à-dire de la flexibilité *technico-organisationnelle* de l'usage de la force de travail dans le processus de production. À ce niveau la flexibilité *du temps de travail* veut dire pour les entreprises l'utilisation productive la plus efficace possible de la force de travail par rapport au coût salarial. Aménagement du temps de travail, horaires flexibles, travail partagé, rotation des postes de travail, ... sont autant de formes flexibles qui, si parfois elles répondent à certains besoins exprimés par les travailleurs-euses, maximisent le calcul utilisation-coût salarial. Ces formes de flexibilité *productives* sont par ailleurs intimement liées dans leurs définitions à la question de leur *articulation cohérente avec la technologie utilisée*. Ce dernier aspect de la flexibilité relève alors du degré souhaité par les entreprises, car le plus adapté aux conditions du marché des produits et à la main-d'œuvre disponible, de *polyvalence* des équipements productifs et des travailleurs-euses. Ces formes de flexibilité sont par ailleurs rendues possible par un dispositif de *mobilité interne* dans l'entreprise qui bouleverse les échelles de qualifications et de classifications.

Pour compléter ce panorama, peut-être un peu rapide, des formes de flexibilité il est nécessaire de signaler certaines modifications au

support juridique des relations de travail La déréglementation des relations de travail, les tentatives de contourner l'article 45 du code du travail et de limiter l'accès à la syndicalisation, la faible protection dont jouissent les travailleur-euses non syndiqués-ées etc... complètent et assurent juridiquement le cadre dans lequel le marché serait appelé à jouer son rôle régulateur.

Du repli sur soi au coup de barre nécessaire

Cette tendance à la flexibilisation du travail et de l'emploi est-elle appelée à durer ? S'agit-il des prémisses à une nouvelle forme d'organisation du marché du travail ? Ou au contraire ne s'agit-il que d'un phénomène temporaire appelé à se résorber de lui-même dès que l'économie aura retrouvée son sentier de croissance ? À voir les profondes transformations que connaît le marché du travail depuis une quinzaine d'années, la question mérite au moins d'être posée. Et si la tendance se poursuit, de quoi sera fait le monde du travail de demain ? Aura-t-on institutionnaliser une société à deux vitesses où cohabiteront une minorité qualifiée, bien protégée, à haut salaire et une majorité à statut plus ou moins précaire ? « La gravité du problème est telle qu'un coup de barre doit être donné » note Marcel Pépin dans son article, en appelant à la réduction du temps de travail et à l'unité syndicale.

[41]

On semble encore bien loin du compte. La récession de 1981-1982 a indéniablement mis les syndicats sur une position défensive. Les querelles ou les tensions inter-centrales sont encore vives malgré un regain de l'unité d'action sur certains thèmes. Il est vrai qu'avec la multiplication des statuts d'emploi à gestion de plus en plus *individualisée*, la force de négociation collective des salariés se trouve de plus en plus *fractionnée*. Face à la précarisation de l'emploi, les syndicats ont parfois été pris dans certaines contradictions : en défendant d'abord les conditions de travail des permanents, on a parfois eu tendance — de facto — à se laisser détériorer les conditions de travail des précaires. Cela a conduit à des divisions non seulement entre syndicats mais aussi dans les syndicats, affaiblissant ainsi davantage la capacité de mobilisation de ceux-ci. Au lieu d'apparaître comme les

défenseurs de l'ensemble des travailleurs et travailleuses certains syndicats sont parfois apparus comme défenseurs d'une « minorité de privilégiés », image, il faut le dire, bien exploitée par les médias.

Au réflexe de repli sur soi ont cependant succédé les remises en questions. Colloques, recherches et discussions de toute sorte se multiplient dans les centrales syndicales sur les différents aspects de la flexibilité et des réactions à développer : protection des précaires, études des nouvelles stratégies patronales, organisation du travail, développement économique, font l'objet de multiples discussions à différentes instances du mouvement syndical. Rien de spectaculaire, certes ; les discussions n'en sont pas non plus au même point partout et ne se traduisent pas toujours en actes. Mais on sent, ici et là, une nette volonté au-delà des difficultés, de reprendre l'offensive.

Mais l'offensive vers quoi ? Pour proposer quoi ? Mobiliser autour de quel « projet de société » ? Un constat tout d'abord : le modèle de croissance qui fut celui des pays capitalistes avancés après la deuxième guerre mondiale, semble bel et bien tirer à sa fin. L'internationalisation de la production, la montée de la concurrence internationale, le déclin de certaines industries traditionnelles et l'apparition de nouveaux secteurs, la tertiarisation de l'économie, l'accès des femmes au marché du travail etc... ont et vont profondément bouleverser les relations de travail, les valeurs et comportements des individus et tout l'environnement économique et social dans lequel nous vivons, y compris bien sûr le marché du travail et les relations de travail. Il ne servira à rien de nier ces transformations et de faire comme rien n'avait changé.

L'avenir, par contre n'est pas écrit. Les transformations actuelles de l'« ordre productif » ouvrent même des possibilités nouvelles d'action. Dans l'intérêt du système économique lui-même, la précarisation et la flexibilité ne sont pas des panacées. « Toutes les flexibilités ne sont pas dans tous les cas un avantage pour l'entreprise » note François Michon dans son article. *A fortiori*, au plan macroéconomique, les aspects positifs de la flexibilité sont fortement contrebalancés par des effets négatifs ». La généralisation à l'économie mondiale de la recherche des mêmes gains de productivité et des mêmes baisses de coûts peut tout aussi bien mener à l'accentuation de la spirale dépressive...

[42]

Les changements dans l'organisation du travail peuvent aboutir à déposséder davantage les travailleurs et travailleuses de tout contrôle sur leurs activités, comme ils peuvent au contraire mener au renforcement de ce contrôle et à une plus grande démocratie économique. En fait, bien sûr, tout est lié : le renforcement de la démocratie permettra et sera permis par la baisse du chômage, la réduction des inégalités et la protection des conditions de travail. Du reste, la flexibilité n'est pas à rejeter en soi. Comme le note à nouveau F. Michon, la flexibilité peut ne pas signifier l'insécurité d'emploi.

À la lumière de cette analyse, la période actuelle constituerait en quelque sorte une période charnière entre deux modèles de croissance, dans laquelle s'expérimente de nouvelles formes d'organisation du marché du travail. Encore une fois, rien n'est joué ; l'avenir sera ce que l'on en fera.

Une contribution au débat

Au Québec et au Canada, bien peu d'études existent sur les phénomènes de précarisation, segmentation, flexibilité du travail et de l'emploi. Au seul niveau statistique, les manques de données sont criant. Il est toujours navrant de constater par exemples, dans les tableaux compilés par l'O.C.D.E. sur les comparaisons internationales des statuts d'emploi, la mention « donnée non disponible » en face du mot « Canada » ! Ne serait-ce que pour avoir un portrait complet et cohérent de la situation — exception faite du travail à temps partiel qui a été assez bien étudié — la route est donc encore longue et les débats, somme toute, ne font pratiquement que commencer.

Ce numéro d'Interventions économiques constitue une contribution à ce débat. Nous ne prétendons pas, loin s'en faut, couvrir l'ensemble du problème. En fait nous aurions pu intituler ce numéro « aspects de la flexibilité du travail et de l'emploi ». Nous avons en effet choisi de privilégier certains thèmes reliés à cette problématique.

Le texte de François Michon déjà mentionné est un essai théorique de classification des notions de flexibilité et de segmentation et des

enjeux actuels. Le texte de Marcel Pépin décrit la situation au Québec en ce qui concerne, particulièrement, deux aspects de la flexibilité : les statuts précaires et la rémunération des salariés.

Michel Cournoyer étudie pour sa part « les caractéristiques principales des personnes à bas salaires au Québec » en comparaison avec l'Ontario. Selon lui, le portrait qui se dégage est « plutôt conforme à l'hypothèse de la segmentation du marché du travail ». L'une des principales conclusions de ce texte est qu'il y aurait « une plus forte incidence des bas salaires en Ontario qu'au Québec, contrairement à ce que d'aucuns affirment parfois péremptoirement ».

L'article de Michel Grant et Ghyslaine Marcote constitue une synthèse d'une [43] étude réalisée pour les groupes *Au bas de l'échelle* et *Relais Femmes* sur les bureaux de louage de main-d'œuvre pour les emplois de secrétariat. Le texte met particulièrement en relief l'ambiguïté juridique du statut d'employeur dans le cas d'une relation d'emploi triangulaire, et la marginalisation des salariées temporaires qui travaillent pour les BLMO.

Diane Tremblay et Gilles Gateau comparent deux programmes gouvernementaux d'emplois pour les jeunes : les travaux d'utilité collective (France) et les travaux communautaires (Québec) qu'ils qualifient de « nouvelle forme de gestion du non emploi ». Ils concluent que, tout en maintenant une certaine « employabilité » des jeunes, ces programmes constituent des éléments de rupture : ils abaissent de fait le salaire minimum pour certaines catégories de jeunes, et surtout, ils traduisent une dissociation grandissante entre travail de même qu'emploi et une nouvelle gestion du chômage.

L'article de Giusto Barisi examine la flexibilité des *entrepreneurs* en Italie. Il tente ici d'évaluer l'importance réelle des différents facteurs à l'œuvre dans le renouvellement de l'industrie italienne.

Enfin, Dorval Brunelle et Pierre Drouilly poursuivent l'analyse critique de la classification socio-économique des professions entreprise dans le numéro 14-15 d'*Intervention économiques*.

On notera que ce numéro fait peu de place à la question spécifique des femmes sur le marché du travail. Notre prochain numéro (no. 20) y sera entièrement consacré.

Par la suite, nous aborderons dans le no. 21 les « grandes manœuvres » de l'économie internationale pour revenir dans le no. 22 sur les questions de démocratie, d'organisation du travail et de plein emploi.

NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[44]

[45]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

DOSSIER :
flexibilité du travail et de l'emploi

“Flexibilité et segmentation.”

François MICHON

[Retour au sommaire](#)

Ou ne parle-t-on pas de flexibilité ? Qu'est ce qui ne relève pas de la flexibilité ? Depuis que l'on a pris conscience de l'ampleur et de la durée prévisible de la crise, la flexibilité est partout.

En 1984, l'OCDE mettait sur pied un programme de travail sur la flexibilité du marché du travail, à savoir : la mobilité de la main-d'œuvre ; l'ajustement des salaires réels aux fluctuations de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ; la flexibilité du personnel dans l'entreprise (des effets de la protection sociale, des règles et conventions collectives aux aptitudes à l'investissement dans le changement technologique) ; le travail clandestin comme mode d'atténuation des rigidités du marché du travail.

On connaît l'importance du thème de la flexibilité dans la négociation sociale en France depuis 1981. Travail temporaire, ENCA (emplois dits « nouveaux à contraintes allégées »), annualisation des horaires de travail, travail à temps partiel, travail à domicile, nouvelles technologies et ateliers « flexibles »... autant de rubriques de la grande négociation sur la flexibilité menée à l'échec en 1984.

Dans tout cela que devient la « flexibilité » ? Flexibilité de *l'emploi, du temps de travail, des salaires, du marché du travail, du capital, de l'entreprise ou de l'économie nationale...* ?

À certaines périodes passées on a pu considérer que la rigidité pouvait être un facteur de stabilité. On préfère aujourd'hui souligner qu'elle fait obstacle aux changements, aux adaptations nécessaires. Ainsi nous dirons ici que la flexibilité s'impose dans un contexte de *changement rapide* : elle désigne une aptitude au changement. Et surtout dans un contexte d'*incertitude* — sur la croissance future, sur la nature des adaptations indispensables... — valorisant des changements sinon toujours temporaires en tout cas susceptibles d'être rapidement obsolètes et remis en question.

On considérera que dans un tel contexte la flexibilité est un moyen d'accroître la compétitivité : de maximiser dans le temps (et non dans l'instant) le rapport (en valeurs comme en volumes) *outputs / inputs*. C'est une capacité d'adaptation rapide aux aléas du marché, aux fluctuations des prix, des quantités et des qualités (types de produit) échangées.

[46]

Ce n'est bien sûr qu'une définition très approximative. Compte tenu de l'importance des présupposés théoriques du débat sur la flexibilité, compte tenu de l'importance de ses implications sociales, il n'est pas inutile de tenter avant toute autre chose *un peu de sémantique* non par goût du jeu « sur les mots » mais parce que cela nous semble éclairer de façon utile la question de la flexibilité ².

On s'efforcera ensuite de montrer que le débat sur la flexibilité cache deux ordres de phénomènes profondément différents : la recherche d'une *flexibilité quantitative par la variabilité* des quantités ; la recherche d'une *flexibilité qualitative par la polyvalence* des moyens.

On soulignera par ailleurs que les choix de flexibilité qui s'offrent à l'entreprise sont très variés même si la *flexibilité* est plus souvent celle de *l'emploi et du travail* que celle du *capital*. On pourra montrer alors qu'au plan macroéconomique, la flexibilité risque fort d'être synonyme de processus inégalitaires de segmentation du marché du travail, même si elle y est « répartie » entre travail et capital plus équitablement qu'au plan micro-économique.

² On a développé ailleurs quelques commentaires autour de cette définition, en particulier sur les rapports entre flexibilité et loi du marché, cf. Michon, 1985.

Élasticité et flexibilité : un peu de sémantique

Jusqu'à ces dernières années on le sait, la science économique utilisait plus volontiers la notion de rigidité que celle de flexibilité. Elle associait très couramment rigidités et blocages de la croissance, générateurs d'inflation.

Par ailleurs et surtout, la notion d'élasticité est l'un des piliers de toute économie quantitative et l'on voit mal ce qui la distingue de celle de flexibilité. Il est tout à fait clair qu'aujourd'hui élasticité et flexibilité sont deux termes très souvent employés de façon synonyme, jusqu'à la construction d'indicateurs quantitatifs formellement semblables : des rapports entre deux variations relatives.

Un petit tour dans les dictionnaires et les encyclopédies révèle pourtant une nette différence de sens entre les deux notions.

La langue française

Citons deux dictionnaires de langue française :

Le LITTRÉ (édition 1960 mise à jour en 1963) :

- « flexible : qui se laisse courber jusqu'à un certain point sans se briser. — Fig. qui cède facilement aux impressions qu'on veut lui donner. Caractère flexible. — Esprit flexible, esprit qui passe avec facilité d'un travail, d'un sujet à l'autre. — Voix flexible, voix qui passe facilement d'un sujet à l'autre » (p. 505).
- « élasticité : propriété en vertu de la quelle certains corps reprennent leur état primitif dès que cesse la cause qui en avait changé la forme ou le volume » (p. 406).

[47]

Le petit ROBERT adopte les mêmes significations :

- « flexible : qui se laisse courber plier (...). Fig. qui cède aisément aux impressions, aux influences, qui s'accommode facilement aux circonstances ».
- « élasticité : propriété qu'ont certains corps de reprendre (au moins partiellement) leur forme et leur volume primitif quand la force qui s'exerçait sur eux cesse d'agir ».

Le sens des mots est clair : la « flexibilité » souligne la *facilité du changement* ; l'« élasticité » quand à elle désigne une aptitude très particulière de *retour à l'état initial* dès que cesse la force de changement. Le roseau est flexible, « il ne plie mais ne rompt pas ». Le chêne est rigide. Le caoutchouc est quant à lui élastique ³.

Les sciences physiques

Nous nous sommes ici reporté aux articles scientifiques de l'Encyclopedia Universalis (éd. 1968). Une première constatation est immédiate : les sciences physiques ne paraissent pas connaître la flexibilité.

La théorie de l'élasticité « ... est la théorie des petites déformations continues et réversibles des milieux isotropes élastiques ». Les matériaux sont dits « parfaitement élastiques » lorsque « si les forces

³ La langue anglaise ne paraît pas utiliser une aussi nette distinction entre les deux vocables. Il n'est pas sans intérêt de le noter : on sait toute l'importance de l'anglais dans la fixation du vocabulaire économique. Citons ici le Random House Dictionary (New York, 1980) : « flexible : 1° capable of being easily flexed or bent. 2° adaptable to change : a flexible schedule 3° willing or disposed to yeild : a flexible personality » (p. 344). « elastic : 1° capable or returning to its original lenght, shape, etc., after being stretched deformed 2° flexible or accomodating 3° spring or résilient » p. 289.

extérieures qui provoquent leur déformation ne dépassent pas une certaine limite, celle-là disparaît en même temps que la force qui lui a donné naissance » (article élasticité, vol. 5, p. 1090). La théorie de l'élasticité linéaire suppose « la réversibilité et la proportionnalité des déformations aux efforts » ; « elle rend compte des petites déformations de la plupart des corps solides » (article résistance des matériaux, vol. 14, p. 130).

La mécanique des solides introduit la notion complémentaire de plasticité : « ... la limite d'élasticité franchie, la force F provoque des glissements de cristaux au sein du métal qui correspondent à des déformations irréversibles telles que si la force F cesse, il subsiste une déformation permanente. Pour une force F donnée, la déformation est la somme d'une déformation plastique et d'une déformation élastique » (article *résistance des matériaux*, vol. 14, p. 130).

La rhéologie est la science des déformations et de l'écoulement de la matière. Elle étudie le comportement mécanique, c'est-à-dire les « relations entre les déformations et les contraintes de la matière ». Tout matériau obéit à trois types de comportements élémentaires. L'*élasticité* est un premier comportement des solides. Un second solide idéal est dit *rigide-plastique*. La *viscosité* enfin est le comportement des fluides liquides ou gazeux. Les comportements réels sont ainsi la combinaison de ces trois comportements élémentaires. Une pièce métallique par exemple est élastoplastique. Soumise à une force inférieure à un seuil donné elle revient ensuite à l'état initial (élasticité). Une force supérieure au seuil engendre par contre une déformation plastique irréversible. Autre exemple, la viscoplasticité caractérise le beurre. Celui-ci se déforme "plastiquement" lorsque [48] la température reste inférieure à 20 degrés mais adopte un comportement visqueux (l'écoulement des fluides) à température supérieure (article *rhéologie*, vol. 14, p. 231).

Nulle part n'apparaît un comportement de flexibilité des matériaux. Le roseau flexible est en fait élastique jusqu'au seuil où sa déformation est acquise (plasticité). Si la rigidité a un sens concernant les solides, en tant que résistance à la déformation elle s'oppose à l'élasticité comme à la plasticité, jamais à une quelconque propriété de flexibilité.

Les sciences économiques

Venons en enfin à l'économie.

Le thésaurus de l'Encyclopedia Universalis complète l'article sur l'élasticité par une rubrique l'élasticité en économie : « notion qui fut cernée par Léon Walras (1834-1910) et Alfred Marshall (1842-1924), et mise en lumière par l'économiste français A. Cournot (1801-1877) ». Ce dernier contestait en effet « ... le théorème de base des auteurs classiques, lesquels considéraient une fois pour toutes que le prix des choses est en raison inverse des quantités offertes et en raison directe des quantités demandées ». Les réaction des prix ne sont pas universelles mais varient selon le type de produit « *L'élasticité se définit dès lors comme un rapport existant entre les variations absolues ou relatives de deux phénomènes économiques* » (vol. 18, publication 1974).

Dans le même sens, H. Bartoli (1986) rappelle qu'un auteur comme H.L. Moore définissait l'élasticité comme le rapport des variations relatives de quantités aux variations relatives de prix ; une flexibilité comme l'inverse, réaction des prix aux variations des quantités, les prix d'une part, les quantités d'autre part.

L'idée de flexibilité apparaît dans l'article sur la *croissance économique* (vol. 5, p. 162) avec une signification déjà un peu différente. Pour son auteur, l'hypothèse keynésienne de complémentarité des facteurs de production signifiant que pour chacun des produits le coefficient Capital/Travail est une constante, le plein emploi d'un facteur engendrerait donc « de façon rigide » le plein emploi de l'autre. Dans cette hypothèse, le coefficient Capital/Travail serait « un rapport complètement rigide ». Dans l'hypothèse inverse de coefficient variable (substituabilité des facteurs) le rapport est dit « complètement flexible ».

L'élasticité de substitution est un « coefficient mesurant la plus ou moins grande facilité avec laquelle il est possible de remplacer un facteur par l'autre, à un niveau de production donné ». « De cette façon, l'hypothèse de la plasticité des techniques de production se trouve précisée : plus faible est l'élasticité de substitution, moindre est, toutes choses égales d'ailleurs, la flexibilité du rapport K/L en réponse à une

variation unitaire du prix des facteurs. À la limite une élasticité de substitution nulle implique une complète rigidité du rapport K/L... » (p. 162).

[49]

La flexibilité n'est plus ici la réaction des variations de prix à celles des quantités mais la réaction d'un rapport de quantités (l'élasticité de substitution) aux variations de prix. Et puisqu'il s'agit ici de coefficient de capital, la flexibilité devient une propriété de la « combinaison » productive (pour garder le langage de l'économie « orthodoxe »), sa capacité à être modifiée en fonction des changements de l'environnement.

C'est sans doute avec ce type de perspective que l'on en vient à définir la flexibilité de l'emploi comme vitesse d'ajustement de l'emploi par rapport aux variations de la production : ce n'est qu'une autre façon d'exprimer la nature des changements affectant la combinaison productive.

Ce faisant néanmoins, la notion de flexibilité commence à se **détacher des variables de prix.**

- Elle englobe tout d'abord une idée de variabilité (rappelons-nous la rigidité-plasticité des matériaux solides) et s'oppose autant à la fixité qu'à la rigidité : « ... la rigidité ou la flexibilité du facteur travail apparaît souvent dans la littérature en référence aux travaux de W.Y. 01 Pour celui-ci, le travail doit être considéré comme un facteur quasi-fixe, car la firme va chercher à amortir les coûts fixes (coûts d'embauche, de formation etc...) qui lui sont associés » (Zilberberg, 1981, p. 32).
- Elle acquiert ensuite des dimensions qualitatives que ne possède pas la notion d'élasticité en ajoutant à la variabilité (quantitative) une idée d'*adaptabilité*, réaction plus qualitative à un changement extérieur quelconque.
- Elle devient moins étroitement associée à la qualité des ajustements d'un marché parfait ou imparfait, plus étroitement à la nature aléatoire de l'environnement de la firme, à l'*incertitude* fondamentale qui préside à toute décision économique dans une économie réelle de marchés (imparfaits).

- La flexibilité enfin, au delà de la firme, « ... devient selon l'expression d'O. Lange une « faculté de réponse » (responsiveness) du système économique aux excitations extérieures. La « flexibilité » relevait jusque là des processus d'ajustement des prix et des quantités, et ne faisait guère *référence au milieu* ; voilà qu'il devient indispensable de disposer d'une théorie le concernant » (Bartoli, 1986).

Variabilité et polyvalence. Les deux modèles de la flexibilité micro-économique

Au plan micro-économique, la flexibilité est celle de l'entreprise bien sûr : sa capacité d'adaptation aux changements affectant son environnement. Au premier rang de ces changements on observe ceux que transmettent les signaux du *marché* mais ils ne sont exclusifs ni de tout autre changement ni de tout autre mode d'information sur les changements. Par ailleurs un problème de flexibilité existe dans la mesure où les changements sont sinon imprévus en tout cas incertains. [50] Sans aléa ni risque, dès lors qu'il est parfaitement prévu, le changement n'exige pas d'aptitudes particulières.

Cette flexibilité micro-économique correspond néanmoins à deux modes très largement différents, selon que l'accent est mis premièrement sur les aspects *quantitatifs* de l'incertitude, les classiques *fluctuations* de l'activité qu'elles soient saisonnières conjoncturelles ou d'autre nature, ou deuxièmement sur les dimensions plus *qualitatives* de l'aléa, en particulier sur la nécessaire diversification des activités et des produits.

Dans un cas, flexibilité signifiera simple variabilité ; dans l'autre, il est bien plus question de polyvalence.

On montrera ici sur les deux exemples premièrement de l'emploi temporaire et plus généralement des formes particulières d'emploi ; deuxièmement de la flexibilité des systèmes techniques, comment chacun met en jeu l'un ou l'autre aspect de la flexibilité. On s'efforcera

alors de préciser les deux modèles de flexibilité que fondent les principes de variabilité et de polyvalence ⁴.

L'exemple de l'emploi temporaire

L'emploi temporaire est le plus souvent analysé comme l'archétype d'une flexibilité « quantitative ». Après avoir sommairement décrit à quel modèle cet archétype renvoie, nous utiliserons nos propres analyses du phénomène (cf. Germe et Michon, 1979-80) pour présenter quelques commentaires concernant d'abord la relation entre ce type de flexibilité et la nature de l'entreprise (la question des « îlots de flexibilité » selon l'expression de Piore (1978)), puis les limites de l'archétype (la question des divers aspects de l'emploi temporaire).

Le problème de la flexibilité quantitative : les fluctuations de l'activité.

Tout praticien de l'entreprise connaît bien le problème permanent que constitue le plan de charge : sachant que l'entreprise dispose d'un volume assez largement contraint d'heures de travail, sachant que tel ou tel produit signifie de façon tout aussi contrainte telle quantité d'heures de travail pour sa fabrication, comment remplir le plan de charge, assurer du travail au personnel, éviter le trop plein et le sur emploi aussi bien que l'insuffisance et le sous emploi.

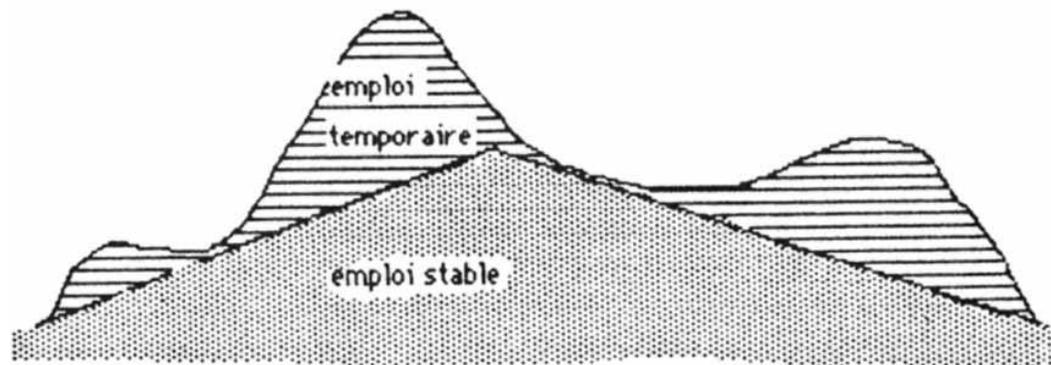
Bien entendu cela se réalise le plus souvent de façon imparfaite. En particulier, les fluctuations de l'activité (dont une bonne part est liée aux aléas du marché) s'opposent à la protection du personnel contre l'insécurité.

Il est évidemment très séduisant de distinguer une fraction de l'activité sinon invariante en tout cas à évolution quasi certaine et d'y

⁴ Notons que l'exemple de la flexibilité des salaires n'est qu'effleuré malgré son importance extrême dans le débat social. Comme celui de l'emploi temporaire ou du temps de travail, l'exemple paraît relever d'un modèle de flexibilité-variabilité.

faire correspondre un noyau très stable de personnel. Aux fractions variables de l'activité correspondraient alors les travailleurs temporaires (quel qu'en soit le statut précis), les phénomènes de sous-traitance et d'une façon générale les diverses [51] formes particulières d'emploi.

On obtient ainsi le schéma classique qui illustre comment le travail temporaire permet de "*variabiliser*" la masse de travail dont dispose l'entreprise au plus près des besoins réels ; comment cela permet également de "*variabiliser*" les coûts attachés à l'usage de la main-d'œuvre, ce qui est bien le seul objectif qui importe réellement.



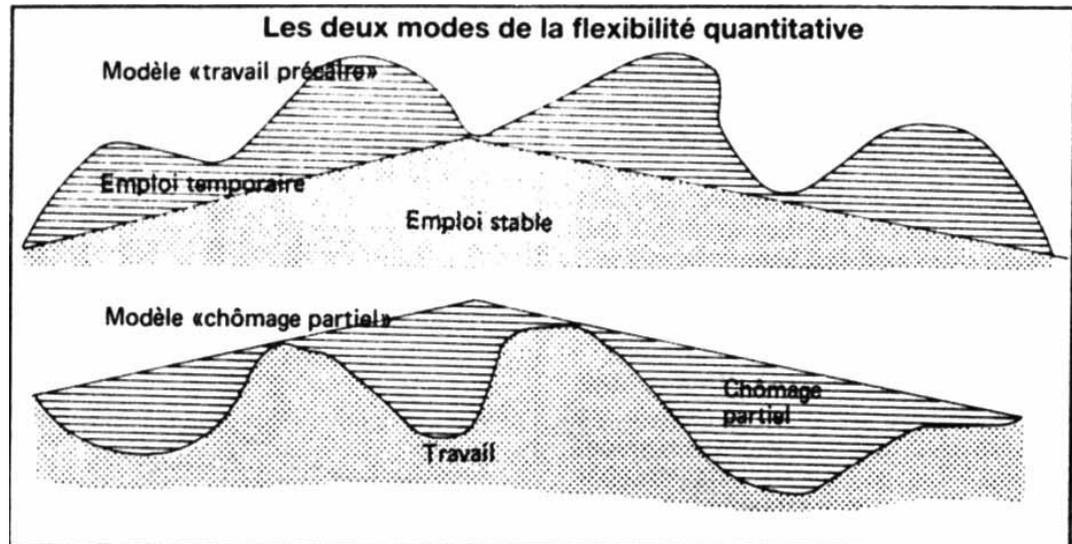
Il va sans dire que le travail temporaire est loin d'être la seule solution pour atteindre cet objectif. On connaît par exemple tout le problème des heures supplémentaires, du chômage partiel, etc.

Cassassuce Hollard et Margirier (1985) imaginent deux schémas représentant deux façons de "*variabiliser*" l'activité de la main-d'œuvre. Un modèle « travail temporaire », celui que l'on vient de présenter, calque le niveau des effectifs dits permanents sur le *point le plus bas des fluctuations* : la flexibilité obtenue est bien une *flexibilité de l'emploi*. Un second modèle « chômage partiel » calque le niveau des effectifs permanents sur le *point le plus haut*, l'ajustement aux fluctuations étant obtenu par réduction du temps de travail (suppression d'heures supplémentaires, mises en chômage partiel...) : la flexibilité obtenue est cette fois-ci une *flexibilité du travail* (du temps de travail).

On peut ajouter bien sûr une *flexibilité des salaires* dès lors que l'on ne se limite pas à l'espace des quantités de travail et que l'on introduit la dimension des coûts de la main-d'œuvre. Un certain idéal n'est-il pas

de « *variabiliser* » les rémunérations en fonction de l'effort productif ?
N'est-ce pas la justification des diverses modalités de salaire aux pièces, au rendement, des rémunérations horaires ?

[52]



La question des « îlots de flexibilité »

Les thèses sur la segmentation du marché du travail, pour les auteurs américains d'inspiration keynésienne ou marxiste en tout cas (cf. Piore ou les radicaux américains), soulignent nettement que s'il existe deux sphères distinctes de la stabilité et de l'instabilité d'emploi, les types d'entreprises qui relèvent de l'une et l'autre sphère sont bien différenciés.

Pour simplifier, les grandes entreprises fortement syndicalisées et capables de maîtriser leur marché accorderaient à leur personnel une forte sécurité d'emploi. A l'inverse la sphère de l'instabilité serait faite de petites entreprises, de sous-traitants.

Ainsi, Caire (1982) a pu souligner à l'instar d'anciens travaux américains (cf. par exemple Lester, 1954) que *deux modèles de gestion de la main-d'oeuvre* s'opposent :

- l'un serait celui « de la firme capitaliste qui se conçoit comme entreprise capitaliste pure » et gère sa main-d'oeuvre « selon une pure logique de rationalité capitaliste ». Aucun marché interne n'est structuré, les promotions et transferts internes sont réduits, l'instabilité est élevée et les recrutements externes sont fréquents ;
- un second modèle serait celui de la firme qui « se pense comme institution sociale », introduit des préoccupations à plus long terme et « vise à exercer un contrôle plus général sur les conditions d'existence des rapports sociaux des salariés » (p. 149). Par la stabilisation du personnel et la reconnaissance de l'ancienneté, la constitution de filières internes institutionnalisées, un marché interne serait constitué.

[53]

C'est dans le cadre du premier modèle que l'emploi temporaire et plus généralement les formes particulières d'emploi constitueraient un instrument privilégié.

Toutefois, Piore lui-même lorsqu'il étudiait le cas de la France concluait que son modèle dualiste devait être sensiblement modifié : « In France, the dual labor market hypothesis is not a matter of small and large enterprises. Much greater reliance is placed upon institutions which create islands of flexibility (and insecurity) within the enterprise itself. There may be a dichotomy in the structure of enterprises in France ... (this has) been distinct from that which has involved the labor market » (1978, p. 48).

Ainsi, on considère le plus souvent en France que *les formes particulières d'emploi servent à créer « des îlots de flexibilité » dans l'entreprise*. Dans le même lieu sont ainsi accouplées stabilité et instabilité d'emploi. Une gestion de type « marché interne » est pratiquée pour enraciner dans l'entreprise l'unité et l'intégration sociale. Les formes particulières d'emploi répondent par ailleurs au besoin de flexibilité. Les deux éléments ensemble « concourent à l'établissement d'une gestion éclatée au sein de chaque entreprise : la stabilité assure à long terme la reproduction de la force de travail et de l'accumulation

du capital, la flexibilité encourage les économies à court terme (Freyssinet, 1983).

Incertitude et spécialisation

Les travaux de terrain auxquels il nous a été donné de participer (cf. Germe et Michon, 1979-80, ou Michon, 1982) ont permis de souligner à quel point l'emploi temporaire et les formes particulière d'emploi dépassent l'archétype de la flexibilité quantitative.

L'emploi temporaire et les formes particulières d'emploi sont largement utilisables dans tous les cas où se font jour des besoins temporaires de personnel. On notera d'ailleurs que s'il s'agit généralement et en principe de satisfaire des surcroûts imprévus, les imprévus se succèdent et d'aléas en aléas l'emploi temporaire peut devenir un véritable système. Ce seul phénomène dépasse déjà assez largement la simple question de la variabilité de l'emploi.

L'emploi temporaire et les formes particulières d'emploi jouent un rôle central dans la recherche d'un meilleur équilibre entre les divers types de qualification- profession nécessaires à l'activité de l'entreprise. En cas de besoin ils autorisent le renouvellement des qualifications professions, le changement des structures d'emploi. Ils autorisent également une extériorisation des qualifications périphériques permettant la spécialisation du personnel permanent dans les qualifications-professions les plus centrales du processus de production, au sein desquelles les transferts de personnel sont plus aisés. À ce dernier point de vue, l'emploi temporaire est non seulement temporaire mais également à forte composante d'extériorité « périphérique » dit-on fréquemment.

[54]

Ainsi, l'emploi temporaire et les formes particulières d'emploi peuvent simultanément permettre la mise en place d'une variabilité du niveau de l'emploi afin de résoudre le problème de la flexibilité quantitative ; favoriser également au « centre » les transferts internes de personnel, pour améliorer l'aptitude du collectif de travail à la polyvalence, permettre la solution du problème de flexibilité

qualitative. (On le verra, Atkinson (1985) formalise une analyse remarquablement semblable).

Pour conclure : si l'emploi temporaire est bien l'archétype de la flexibilité quantitative, ses caractéristiques d'extériorisation l'associent également au développement d'une polyvalence des travailleurs protégés, aux phénomènes de flexibilité qualitative.

L'exemple des ateliers flexibles

Les systèmes techniques constituent le second domaine où l'idée de flexibilité est le plus souvent utilisée, dans le sens cette fois-ci d'une adaptation rapide aux changements (qualitatifs) des exigences et préférences de la clientèle à l'égard du type de produit. Les ateliers flexibles sont le domaine par excellence d'une flexibilité dite qualitative (Germe et Michon, 1979-80) ou fonctionnelle (Atkinson, 1985).

On utilisera ici l'analyse des systèmes techniques présentée par Cassassuce, Hollard et Margirier (1985) pour préciser 1. la nature technico-organisationnelle de la flexibilité de ces systèmes, 2. les aspects économiques de cette flexibilité qualitative, 3. enfin les relations entre cette flexibilité et la flexibilité quantitative précédente.

La flexibilité technico organisationnelle, ses limites

D'une façon générale, il est dit d'un système de fabrication qu'il est flexible quand il autorise la production d'une large gamme de produits, quand il n'est pas restreint dans une gamme unique.

On associe le plus souvent ce type de flexibilité qualitative à l'automation et l'informatisation : les machines ou les systèmes programmables sont tels qu'un changement de programme suffit à enclencher la modification des opérations nécessaires à une nouvelle fabrication.

Il convient de noter ici :

- que l'informatisation n'est qu'une automatisation de la transmission des informations nécessaires. Encore faut-il que les machines incorporent techniquement une aptitude à la polyvalence, une capacité à effectuer divers types d'opérations, dans des ordres différents, sur des pièces différentes... Cassassuce Hollard et Margirier remarquent que l'informatisation « ne fait [55] qu'exploiter des potentialités techniques qui avaient été au préalable incorporées dans les machines installées, les système de changements d'outils et les magasins d'alimentation des machines » (1985, p. 13). Si une machine programmable est plus flexible qu'une machine spécialisée, ce n'est pas à son programme qu'elle le doit mais au fait qu'elle est d'abord une machine polyvalente ;
- que la flexibilité d'un système dépend, comme le remarquent ces mêmes auteurs : « ...non seulement des machines disponibles, de leur agencement, mais également des logiciels mis en œuvre et de leur capacité à gérer l'ensemble de manière optimale » (1985, p. 13). Le programme de commande du système doit être capable d'évoluer pour obtenir une réelle flexibilité.

De plus, *plus qu'une logique véritable de flexibilité, ce serait une logique d'intégration d'opérations* fonctionnant jusque là de façon relativement isolée (afin d'accroître la productivité) qui présiderait à la mise en place d'ateliers flexibles.

Finalement, les exemples observés ne témoigneraient que de *différenciations de produits somme toute relativement limitées*. « ...Les ateliers flexibles ne concernent à l'heure actuelle et sans doute pour une période encore longue, que des opérations d'usinage portant sur des pièces en général lourdes, fabriquées en relativement petite série, dont la valeur unitaire est élevée et dans une gamme de produits d'amplitude faible » (p. 18). Ils n'autoriseraient encore qu'une diversification de produit « finalement limitée à un type de consommation donné » (p. 19).

*Les aspects économiques
de la flexibilité qualitative*

Les systèmes flexibles sont coûteux : il s'agit de machines sophistiquées, ils exigent des systèmes de transport et de stockage des pièces eux mêmes conçus pour rendre possible les transformations, ils exigent des logiciels de préférence évolutifs, en tout cas toujours très complexes et très coûteux à mettre au point... Le coût de la flexibilité doit être plus que compensé par des gains de productivité.

Piore et Sabel (1984) montrent que le domaine d'excellence des systèmes flexibles serait la moyenne série. Ces systèmes resteraient en effet moins efficaces pour les fabrications de masse que les installations spécialisées. À l'autre extrême, leur coût exigerait un minimum de quantités produites pour un amortissement suffisamment rapide. Ils perdraient tout avantage pour les trop petites séries.

Boyer (1985) conteste ce point de vue. Il remarque que deux logiques paraissent à l'œuvre dans l'histoire des systèmes industriels : « ... l'une rechercherait la mobilisation la plus complète des rendements d'échelle croissants à travers la spécialisation des équipements, l'intégration des processus productifs, une division poussée du travail. (...) par opposition, l'autre logique repose sur un faible degré de mécanisation, l'absence de rendements d'échelle, la petite taille des établissements » (p. 15). La première autoriserait de forts gains de productivité [56] avec la croissance mais serait particulièrement rigide face aux variations de la conjoncture. La seconde permettrait des gains de productivité « sensiblement égaux en phase expansive comme en récession » (idem) mais n'atteindrait pas dans le long terme des gains comparables à ceux de la première. Dans l'histoire productivité et flexibilité auraient plutôt été « antagoniques ».

Cassassuce Hollard et Margirier (1985) soulignent que la *flexibilité des systèmes ne se mesure pas d'un point de vue économique au seul éventail des fabrications qu'ils autorisent*. Le nombre d'unité de chaque série fabriquée et la durée de fabrication des produits doivent intervenir, de telle sorte que la fréquence des changements de produits soit envisagée. Il faut également tenir compte de ce que les séries se succèdent de façon ordonnée ou de ce qu'au contraire il peut être nécessaire de fabriquer à tout moment n'importe quel produit. Au total

la flexibilité d'une installation s'apprécie au plan économique par le « ... **rapport entre le coût du changement de produit et le coût total de production** » (p. 17).

Deux caractéristiques paraissent donc fondamentales : l'éventail des fabrications autorisées, l'amplitude du système ; le degré de flexibilité, en proportion inverse du coût du passage d'une fabrication à une autre. Un système parfaitement flexible permettrait tous les changements désirés, non seulement du point de vue de la diversification des fabrications, mais également quant au rythme du changement, ou si l'on préfère quant aux quantités produites de chaque modèle. Tous les coûts de fabrication seraient variables, le changement n'aurait aucun coût spécifique, la question des séries de fabrication serait négligeable.

Diversifications et fluctuations

Un certain type d'incertitude sur la demande future du produit est à la base de l'idée de flexibilité des systèmes techniques : les goûts du demandeur peuvent changer et dans une période de lutte plus acharnée pour la conservation ou la conquête des marchés, un produit mieux adapté et plus vite adapté est un atout sérieux.

Mais l'incertitude sur les quantités reste toujours sous-jacente. Pour beaucoup en effet, le jeu sur la diversification pourrait permettre de faire face aux fluctuations du marché sans trop grandes conséquences sur l'emploi de la main-d'œuvre.

On voit mal comment les ateliers flexibles pourraient se satisfaire de fluctuations importantes, encore moins comment ils pourraient résoudre les problèmes de fluctuations, hormis le cas où les fluctuations des diverses fabrications possibles sont complémentaires, se compensent de l'une à l'autre. Rien n'autorise à croire que c'est la règle. On l'a noté, la diversification porte le plus souvent sur les pièces différentes d'un même ensemble ou des modèles différents d'un même produit. Alors, la compensation des fluctuations semble assez peu vraisemblable.

Cassassuce Hollard et Margirier ajoutent que l'absence de fluctuation est une nécessité : le coût de ces équipements et de leur mise en œuvre (y compris la formation de la main-d'oeuvre d'autant plus nécessaire, longue et coûteuse en elle-même que la qualification est élevée) est tel qu'une croissance stable autorisant une durée d'utilisation des équipements la plus longue possible est très largement souhaitable.

En d'autres termes les systèmes flexibles représentent un tel investissement que l'on est loin de la situation idéale où la flexibilité n'aurait aucun coût spécifique, où tous les coûts seraient variables. De ce fait, les systèmes sont avant tout « flexibles » par leurs aptitudes à la diversification des fabrications. Au total *les systèmes flexibles paraissent mieux adaptés aux situations de croissance « durablement ralentie »*, à la concurrence et aux risques accrus par le ralentissement, *qu'aux situations de fluctuations véritablement aléatoires.*

Deux flexibilités complémentaires

Les deux modèles ci-dessus répondent donc en principe à des phénomènes d'incertitude relativement distincts : flexibilité quantitative, réponse aux fluctuations de l'activité, aux variations en quantité de la demande ; flexibilité qualitative, réponse aux modifications des goûts et préférences de la clientèle, au déplacement de la demande d'un type de produit à un autre.

En pratique bien sûr, les choses ne sont pas toujours aussi claires. Les incertitudes sur le niveau de la demande future sont dissociables des déplacements de cette demande d'un type de produit à l'autre.

Les deux modes de flexibilité sont néanmoins plus complémentaires que concurrents et dessinent ensemble un modèle de flexibilité micro-économique moins unilatéral et en ce sens plus « réaliste » ou en tout cas plus capable de rendre compte des divers aspects de la recherche de flexibilité par les entreprises, que chacun pris séparément.

L'une se plie aux fluctuations de l'output qu'impose la demande et organise une *flexibilité quantitative de l'emploi*, une instabilité adéquate de celui-ci. L'autre répond aux incertitudes affectant la demande par une diversification de l'output, organise une *flexibilité qualitative de l'organisation* sinon du seul capital technique.

L'un organise donc la *variabilité* de l'activité, l'autre la *polyvalence* de cette activité.

L'un organise une flexibilité portée par les rapports de l'entreprise au *marché externe du travail*, traduite aussitôt en termes de flux de main-d'oeuvre, entrées dans et départs de l'entreprise, licenciements, démissions, embauches... (sous réserve du modèle de chômage partiel, cf. ci-dessus). L'autre est une flexibilité qui "n'instabilise" pas l'emploi et n'affecte que le seul « *marché* » *interne* : [58] transferts internes de main-d'oeuvre d'un poste à l'autre ou modification du contenu des emplois en tâches.

L'une enfin ne "variabilise" l'activité de l'entreprise que pour mieux en "variabiliser" les coûts de fonctionnement et en particulier bien sûr les coûts en main-d'oeuvre. On espère ainsi par la *transformation de coûts fixes en coûts variables*, réduire les coûts unitaires de production. L'autre cherche à faciliter le changement de fabrication, réduire l'investissement nécessaire au changement, *réduire le coût fixe* du changement, afin de l'amortir sur des séries de fabrication plus restreintes : une autre façon de réduire les coûts unitaires de production.

Flexibilité et marché du travail : les phénomènes de segmentation

Ni l'emploi temporaire (ou l'ensemble des formes particulières d'emploi) ni, les systèmes de fabrications flexibles n'épuisent toutes les solutions dont dispose l'entreprise pour obtenir une flexibilité quantitative ou qualitative. Au plan micro-économique, les moyens de la flexibilité sont très divers : emplois temporaires ou systèmes techniques flexibles on l'a vu, mais aussi aménagements des temps de travail (largement préconisés en France), réduction des salaires.

On montrera ici en premier lieu comment ces divers moyens peuvent engager la main-d'oeuvre d'une part, les équipements d'autre part. Les conséquences des uns et des autres sont profondément différentes. En particulier bien sûr, l'insécurité atteint d'abord la main-d'oeuvre salariée.

On montrera ensuite comment, de l'*unité de production à l'économie tout entière*, la physionomie de la flexibilité change assez considérablement et principalement dans le sens d'une perte de diversité : au plan macro-économique, flexibilité signifie assez largement mobilité du capital comme du travail. Mais elle signifie surtout et selon toute probabilité, l'apparition de phénomènes inégalitaires de segmentation du marché du travail.

***Flexibilité du travail, flexibilité du capital,
phénomènes d'instabilité***

Si l'on qualifie de flexibilité la capacité d'adaptation de l'entreprise aux changements de son environnement, l'ensemble des constituants de la combinaison productive devrait intervenir la flexibilité devrait être une qualité du capital autant que du travail. En pratique pourtant on n'observe pas de symétrie sur ce sujet entre travail et capital. En particulier les effets de l'incertitude en termes de stabilité ou d'instabilité sont pratiquement opposés.

Malgré toute leur diversité, les modes de flexibilité réellement utilisés par les entreprises restent tout compte fait singulièrement restreints eu égard à ce qu'il est possible d'imaginer. La nature des rapports sociaux de production liés au [59] travail salarié oriente singulièrement les choix. La flexibilité quantitative (avec ses effets d'instabilité) est dans les faits une flexibilité de l'emploi. Les équipements sont en revanche autant sinon plus concernés que la main-d'œuvre par une flexibilité qualitative fondée sur la polyvalence. Le dessin d'une « entreprise flexible » se précise, combinaison de flexibilité quantitative de l'emploi et de flexibilité qualitative des équipements.

Incertitude et salariat

Il est clair que le « facteur travail » (en d'autres termes l'emploi, le temps de travail et les salaires) supporte prioritairement les exigences de flexibilité. M. Piore le rappelait (1978), dans un régime de salariat le travail est le facteur « variable » et le capital le facteur « fixe ». Tous les effets de l'incertitude des marchés et surtout les effets d'instabilité, sont répercutés d'abord sur le travail, à l'exception sans doute des périodes d'extrêmes pénuries de main-d'œuvre.

On le sait, l'action sur l'emploi lui-même n'est pas la seule voie de la flexibilité de l'entreprise, même de la seule flexibilité quantitative. Les fluctuations du niveau de l'emploi apparaissent bien souvent comme une action de dernière chance, en tout cas après que d'autres actions aient été entreprises. Les fluctuations de la durée et de l'intensité du travail (chômage partiel, jeu sur les heures supplémentaires ou les congés de récupération, variation des cadences...) lorsqu'elles s'accompagnent bien sûr de variations proportionnelles des rémunérations, de même que toutes les formes de flexibilité des rémunérations salariales, constituent autant de moyens prioritaires par lesquels l'entreprise s'adapte aux modifications de son environnement. Le développement d'un marché interne également, y compris pour des préoccupations strictement quantitatives.

En dehors de l'exemple des systèmes flexibles, le capital technique fait peu l'objet d'une recherche de « flexibilité ». Au mieux en tout cas, *une flexibilité du capital technique signifie rarement son instabilité*. Cela existe et les phénomènes de sous-traitance y correspondent

Un modèle idéal de flexibilité quantitative

L'emploi temporaire peut être considéré, on l'a dit, comme l'archétype de la flexibilité quantitative. Dans cette optique, une flexibilité intégrale de l'emploi signifierait que la totalité du personnel serait condamnée à l'emploi temporaire. Bien plus, seule la forme de l'intérim permet, semble-t-il, une totale "variabilisations" des coûts en main-d'œuvre. Les frais fixes (importants) de la sélection et du recrutement et plus généralement de la gestion du personnel, sont alors

transférés sur l'entreprise d'intérim. Celle-ci les répercute sur ses clients en proportion des missions réalisées chez eux.

Pourquoi pas le « leasing » généralisé, de même que l'intérim généralisé ? Ne peut-on pas affirmer que le leasing est à la sous-traitance ce que l'intérim est à l'emploi temporaire ?

[60]

Nous avons envisagé ailleurs (Michon, 1983) une situation limite où des procédures à double facette (usage temporaire et extériorisation) comme l'intérim ou le leasing atteignent l'ensemble des travaux indirects ou annexes de la fabrication, y compris toute la fourniture et la gestion des infrastructures productives, de la main-d'œuvre, des matières premières et des produits intermédiaires. Où cela about-il ? *La firme « parfaitement flexible » tend à devenir une boîte vide, un simple espace ou les facteurs de production et les consommations intermédiaires se combinent.*

Il faut également envisager la généralisation d'un tel principe : alors toutes les organisations productive, d'amont et d'aval, fournisseurs d'input comme destinataires d'output, deviennent aussi des « boîtes vides ». La fonction d'entreprise est totalement éclatée en composantes spécialisées dans chacun des aspects de cette fonction.

Cela n'a rien à voir avec les processus réels de flexibilité bien sûr. Précisément Il s'agit là de flexibilité parfaite. Pourquoi est-ce pure spéculation ?

- Concernant la main-d'œuvre d'une part. Cela suppose un *contrôle presque parfait de la main-d'oeuvre*, y compris au sens du contrôle hiérarchique et disciplinaire d'une part, en toutes situations d'autre part. Or il existe toujours un minimum de résistance de la main-d'œuvre qui éloigne l'entreprise d'une flexibilité « idéale ». A l'époque contemporaine, cet état de flexibilité idéal paraît assez utopique dans la mesure où il suppose l'annulation de la plupart des conquêtes sociales. Est-ce bien si utopique ? Toute période de crise est peu favorable à la défense des acquis sociaux.
- Concernant les immobilisations d'autre part, les processus de concurrence entre les capitaux individuels s'opposent à une

flexibilité quantitative trop parfaite. Celle-ci signifie en effet que la firme serait aussi totalement dépendante de ses fournisseurs et de ses clients, plus généralement de son environnement économique. La complémentarité totale entre les entreprises que cela supposerait serait en même temps une totale dépendance de chacune par rapport à l'ensemble des autres entreprises : *une interdépendance généralisée*. À moins de supposer qu'un même capital individuel contrôle l'ensemble des organisations productives, ce qui écarterait toute crainte d'une quelconque domination, on imagine mal comment une telle situation pourrait arriver. On notera cependant que les structures de holding peuvent intégrer des phénomènes de cette nature, puisque précisément il s'agit d'organisations productives soumises à un même contrôle.

Si le schéma d'une flexibilité (quantitative) parfaite n'est que pure spéculation, c'est sans doute plus clair pour ce qui concerne le capital technique que pour le seul travail. En particulier, personne n'ignore qu'en période de crise profonde et durable, marquée par une très longue croissance du chômage, les capacités de résistance de la main-d'œuvre face à une généralisation éventuelle de l'emploi temporaire ou intérimaire sont considérablement amoindries. Les atteintes aux [61] garanties d'emploi se font plus nombreuses... La flexibilité quantitative pèse sur la main-d'œuvre plus que sur le capital technique. Ses effets d'instabilité portent principalement atteinte à la sécurité d'emploi.

*La flexibilité des systèmes techniques
et/ou la polyvalence de la main-d'oeuvre*

En principe, avec les systèmes flexibles, la polyvalence obtenue est celle des systèmes technico-organisationnels et d'abord des équipements. Cela n'implique pas nécessairement une qualification polyvalente de la main-d'œuvre.

La flexibilité des équipements va de pair avec l'automation bien sûr. Une intégration poussée des systèmes automatiques tend à limiter les interventions humaines mais « ... tant pour des activités de travail direct

que pour des activités de contrôle-surveillance, de réglage, de chargement ou d'alimentation, du travail vivant reste toujours requis » (Coriat et Zarifian, 1985).

Le travail direct maintenu par les systèmes automatiques serait une combinaison des tâches d'alimentation et de manutention, d'activités plus neuves de contrôle-surveillance ou de supervision-optimisation. Les distinctions traditionnelles entre travail direct et indirect s'atténueraient ou même disparaîtraient. Le contenu du travail de fabrication change et développe une dimension de « gestion technico-économique d'une ligne entière de fabrication dans ses diverses composantes » (id. p. 41).

Rien ici qui s'apparente vraiment à une véritable polyvalence de la main-d'œuvre elle-même, du moins au sens traditionnel du terme : possession d'aptitudes et de connaissances variées permettant d'occuper des fonctions ou des emplois différents. De fait ici, une polyvalence propre *de la main-d'oeuvre* perd son sens au profit d'« une relation équipe/système » comme l'expriment encore Coriat et Zarifian (id., p. 40).

En revanche, mais c'est autre chose, une flexibilité qualitative peut fort bien être recherchée dans la direction *d'une véritable polyvalence de la main-d'oeuvre*. Cette direction est généralement suivie dans les industries de main-d'oeuvre et principalement dans les activités de montage qui n'exigent pas d'équipements coûteux relativement au coût du travail, où l'immobilisation la plus importante concerne la main-d'œuvre. La polyvalence signifie alors qu'un même travailleur est capable d'occuper plusieurs postes de travail, qu'en fonction des besoins, des déplacements internes de personnel sont opérés. Dans ce cas il est vrai, les exigences de qualification restent le plus souvent modestes. Néanmoins, dans les industries de métiers traditionnels, elles sont relativement élevées, mais assez proches les unes des autres.

Par ailleurs, il a été noté ci-dessus que l'emploi temporaire peut être à ce point de vue doublement utile. Il permet de renouveler sans cesse les qualifications professions, d'obtenir par cette voie une véritable polyvalence du *collectif* de travail. Il permet d'extérioriser des personnels et des travaux périphériques, pour [62] mieux organiser un réseau de transferts internes de personnels polyvalents et améliorer de fait l'éventail des fabrications possibles.

Ici encore, on le voit, *deux modèles de flexibilité qualitative* sont envisageables qui font appel l'un à la polyvalence des systèmes technico-organisationnels, l'autre à celle du personnel. Doit-on considérer que l'un est une forme ancienne (les métiers traditionnels) destinée à être supplantée par l'autre ? Ou doit-on croire que les deux modèles sont complémentaires parce qu'adaptés à des situations différentes ?

*Un modèle de flexibilité
micro-économique combinée*

Atkinson (1985) formalise un schéma d'entreprise qui combine flexibilité quantitative et flexibilité qualitative.

Dans ce schéma, les tâches centrales et spécifiques sont confiées à un personnel permanent, les autres à des groupes « périphériques » de travailleurs. A ces derniers est attribuée une fonction d'ajustement du niveau de l'emploi aux fluctuations de l'activité. Ils protègent les travailleurs du « centre » de l'insécurité. Ces derniers peuvent ainsi mieux répondre aux changements puisque leur sécurité d'emploi n'est pas en jeu. Ils se plient ainsi plus facilement aux exigences d'une « fonctionnalité flexibilité », c'est-à-dire à l'ajustement des tâches aux changements qualitatifs de la demande. Ce schéma suppose donc *une insécurité d'emploi à la périphérie* et semble-t-il *une polyvalence de la main-d'oeuvre au centre*. D'autres combinaisons sont bien sûr envisageables, en particulier la mise en œuvre des systèmes flexibles au centre et l'emploi temporaire à la périphérie sur les travaux secondaires et non spécifiques de l'activité de l'entreprise. D'autres sont beaucoup moins vraisemblables.

Flexibilité micro-économique, flexibilité macro-économique

Pour souligner le caractère fonctionnel macro-économique de la segmentation du marché du travail, F. Sellier (1979) distinguait d'une part son rôle dans la mise au travail salarié de l'ensemble des membres de la famille, d'autre part sa « fonctionnalité productive » consistant à permettre la *flexibilité* de l'utilisation de la main-d'oeuvre face aux phénomènes d'incertitude, enfin sa « fonctionnalité sociale » de protection du « noyau dur » de la main-d'oeuvre.

Mais il faut d'abord préciser comment la flexibilité micro-économique se manifeste au plan macro-économique. On montrera ensuite que ses effets sont sans aucun doute positifs au niveau micro-économique mais bien moins évident au plan macro-économique. Enfin, si la flexibilité de *l'emploi* risque fort d'engendrer au plan macro-économique des phénomènes de segmentation du marché du travail, d'autres modèles restent vraisemblables.

[63]

Flexibilité et mobilité

On a essayé de le montrer, la flexibilité micro-économique de l'unité de production résulte de procédures très diversifiées. Dans tous les cas cependant, l'unité flexible est celle qui s'adapte avantagement aux changements imprévus de son environnement, utilise à cette fin toutes les ressources de son « marché interne » du travail, adopte un équipement polyvalent, intensifie ses échanges avec le marché externe du travail.

Comme caractéristique d'un ensemble économique, la notion de flexibilité est « ...du côté de la *structure* » et renvoie à la *régulation* du système économique. La régulation est une contrainte impliquant une « perte de variété » c'est-à-dire une réduction du champ des possibles. L'ensemble flexible est celui qui rencontre en son sein peu d'obstacles à son « équilibration » ou à sa régulation. « Une économie structurellement rigide n'offre qu'un seul degré de liberté ; sa croissance

ne peut être qu'homothétique. Une économie structurellement flexible est douée d'un nombre plus ou moins grand de degrés de liberté... » La flexibilité est une aptitude au changement structurel. Au plan macro-économique elle sera « aptitude au changement » des structures industrielles et des structures d'emploi (Bartoli, 1986).

C'est particulièrement clair lorsqu'il s'agit d'économies nationales. Leurs compétitivités, leurs capacités d'adaptation aux aléas du marché mondial se mesurent fréquemment à la rapidité et à l'ampleur de la transformation de leurs structures productives ; à leurs capacités de réallouer leurs ressources productives physiques et humaines en fonction de nouvelles exigences.

Au plan macro-économique donc, le problème de la flexibilité est celui de la « réallocation » *des ressources* physiques et humaines. La flexibilité signifie ici *mobilité du capital et/ou du travail*.

- Mobilité du *capital*. La flexibilité du capital social c'est la mobilité des capitaux individuels.
- Mobilité du capital *autant sinon plus* que du travail. Il nous a semblé que le poids de la flexibilité micro-économique pèse d'abord sur le travail (en tout cas avant le capital). Au plan macro-économique en revanche, la mobilité des capitaux individuels est décisive, elle commande dans une très large mesure la mobilité du travail.

Les limites de la flexibilité

Toutes les flexibilités ne sont pas dans *tous* les cas un avantage pour l'entreprise. *A fortiori* au plan macro-économique, les aspects positifs de la flexibilité sont fortement contrebalancés par des effets négatifs.

- a) Cela serait a priori peu discutable : la flexibilité micro-économique n'aurait que des aspects positifs. Qui peut nier les avantages d'une adaptation rapide [64] de l'unité de production aux changements de son environnement ? Tout le débat politique contemporain admet ainsi comme une évidence que les aspects positifs de la flexibilité

tiennent aux gains de productivité et/ou aux réductions de coût qu'elle autorise. Une plus grande flexibilité accroîtrait la compétitivité, donnerait un avantage sur les concurrents.

Ce n'est pourtant pas toujours évident même au seul plan microéconomique.

À propos des systèmes de travail flexibles on l'a vu, les uns (Piore et Sabel) montrent que l'avantage n'apparaît que dans les fabrications de moyennes séries. D'autres (Boyer) soulignent que productivité et flexibilité ne sont vraiment synonyme que dans le court terme.

La variabilité de l'emploi ou la polyvalence de la main-d'oeuvre dans l'entreprise ont des avantages en termes de coûts bien sûr. Ces avantages l'emporteront d'autant plus qu'est réduit l'investissement nécessaire en formation. Un tel investissement, plus ou moins important selon les cas, doit accompagner les recrutements et/ou est exigé par la recherche d'une polyvalence.

De fait l'entreprise ne supporte pas toute la charge de formation de la main-d'œuvre qu'elle utilise. La part qu'elle assume est assez largement fonction de la transférabilité de la qualification, c'est-à-dire de la mesure dans laquelle cette qualification est spécifique à l'unité de production ou au contraire d'usage suffisamment répandu pour qu'il soit possible de la trouver disponible sans trop d'efforts sur le marché du travail.

Il n'est pas douteux que l'entreprise n'adoptera une politique de variabilité de l'emploi que si ses qualifications possèdent un minimum de transférabilité. La polyvalence de la main-d'œuvre paraît avantageuse dans une situation opposée puisqu'elle semble exiger une formation plus spécifique à l'entreprise (ou au secteur) (Courault et Rerat, 1985).

- b) *Au plan de l'ensemble économique* de référence, en premier lieu il devient indispensable de tenir compte de l'ensemble des coûts propres de la flexibilité qui viennent en contrepartie de ses avantages. Ils ne sont pas tous supportés par l'unité de production, ils le sont tous par l'ensemble économique..

On l'a dit, les systèmes de fabrications flexibles représentent souvent un investissement très onéreux pour l'unité de production. La précarité d'emploi en revanche est à ce niveau peu coûteuse. Mais au plan de l'ensemble économique, *les coûts non comptabilisés seraient nombreux*, dès lors que l'on voudrait ériger la précarité au rang de mode universel de gestion.

Les emplois hautement qualifiés exigent des travailleurs temporaires une [65] compétence bien plus grande que celle des travailleurs permanents puisqu'il leur faut sans cesse s'adapter à des situations complexes nouvelles. La précarité d'emploi crée un chômage intermittent socialement coûteux. Ce sont les deux exemples parmi les plus connus d'obstacles à une généralisation de cette précarité.

Par ailleurs et en second lieu, lorsqu'au plan de l'ensemble économique de référence tout le monde (toutes les unités de production, toutes les économies nationales...) cherche les mêmes gains de productivité, l'économie est tout entière engagée dans la recherche d'une *baisse des coûts* de production qui signifie également, on le sait depuis Keynes, une *baisse des revenus* et une pression à la baisse sur la demande finale. De l'ampleur respective des *effets prix* (effets favorables de la baisse des coûts et des prix sur les quantités demandées) et des *effets revenus* (effets déprimants de la baisse des revenus) dépend l'effet macro-économique final : restauration de la prospérité ou au contraire accentuation de la spirale dépressive. C'est le problème classique de toute politique économique.

Flexibilité macro-économique et segmentation du marché du travail

- a) On a présenté ci-dessus un modèle d'entreprise flexible schématisé par Atkinson. Sa transposition simple au plan macro-économique suppose que toutes les entreprises répondent au même modèle de séparation interne entre les travailleurs protégés du centre et le personnel précaire de la périphérie. La différenciation entre une sphère de la sécurité et de la certitude

et une sphère de l'insécurité et de l'incertitude, qui est au fondement des phénomènes de segmentation du marché du travail, passe dans l'entreprise. Elle ne correspond à aucune différenciation des marchés des produits ou des structures productives. Elle concerne le seul marché du travail (sur cette hypothèse et les suivantes, cf. Michon, 1982 ou 1983).

Dans ce premier modèle, la flexibilité engendre une charge d'instabilité d'emploi concentrée sur des groupes particuliers de travailleurs et/ou d'emplois. Cette charge n'est jamais également partagée. De même, le besoin de flexibilité est partout (dans toutes les unités productives, pour toutes les activités...) de même nature et de ce fait conduit partout aux mêmes solutions : aux mêmes partages entre travailleurs (ou emplois) protégés et personnels (ou emplois) précaires.

Ce premier modèle possède donc deux significations principales. 1. *La segmentation* du marché du travail y est très étroitement associée à la *flexibilité* économique. Les deux ordres de phénomènes deviennent même pratiquement synonymes. Au plan micro-économique de l'entreprise comme à celui de l'ensemble économique (et par exemple de l'ensemble national) toute flexibilité engendre une segmentation du marché du travail. 2. Dans ce modèle, *la segmentation du marché du travail est complètement autonome par rapport à une quelconque structuration du système productif.*

[66]

Il y a quelques années, M. Piore décrivait le *cas français* en des termes correspondant à peu près au modèle précédent. Il utilisait l'image des îlots de flexibilité dans l'entreprise pour traiter des rapports entre ce qu'il qualifiait de « tendance micro-économique » à la segmentation du marché du travail et l'émergence macro-économique d'une telle segmentation. Les phénomènes de flexibilité et de segmentation étaient étroitement mêlés sinon assimilés (Piore, 1978).

La flexibilité qualitative est bien sûr plus difficilement réductible à "l'instabilisation" de l'emploi que la flexibilité quantitative. Certes, l'instabilité d'emploi peut servir d'outil de la flexibilité qualitative (cf. l'usage par les entreprises des formes particulières d'emploi, Germe et

Michon, 1979-80). Mais elle n'est pas l'archétype comme elle peut l'être de la flexibilité quantitative.

Entre flexibilité et segmentation d'autres relations que celles de ce premier modèle peuvent et doivent être envisagées. Elles supposent d'autres modes d'articulation entre les niveaux micro-économique et macro-économique.

- b) Par exemple, un *second modèle* suppose que certaines unités de production n'éprouvent qu'un besoin de flexibilité qualitative (ou « fonctionnelle » selon les termes d'Atkinson). Elles le satisfont par l'usage de systèmes de fabrication flexibles et/ou d'une main-d'œuvre polyvalente, en tout cas sans aucune forme d'insécurité d'emploi. D'autres unités auront besoin de flexibilité quantitative. À cette fin elles useront très largement de l'insécurité d'emploi.

Au plan macro-économique les choses pourront paraître peu différentes du modèle précédent les phénomènes de flexibilité produisent ici aussi une segmentation du marché du travail. À *cette segmentation toutefois correspond étroitement une structuration particulière* du système productif : c'est seulement une fraction du système qui offrira les emplois dits « primaires », une autre les emplois dits « secondaires ». Comme il est tout à fait raisonnable de penser que les phénomènes de flexibilité quantitative et qualitative ne répondent pas aux mêmes types de fabrication ou d'entreprise, cette "*dualisation*" du système productif correspondra à des caractéristiques clairement tranchées. À ce second modèle correspondent probablement les schémas de segmentation dualiste du marché du travail tels qu'ils ont été originellement élaborés aux **États-Unis** pour rendre compte des fortes différences séparant un secteur syndicalisé de grandes entreprises industrielles (le plus souvent multinationales) et un secteur de petites entreprises pratiquement non syndicalisé :

- c) Enfin il est possible de concevoir *une totale dissociation entre les phénomènes de flexibilité et de segmentation*. Dans la mesure où ces phénomènes de segmentation signifient d'une part une

insécurité d'emploi, d'autre part une insécurité inégalement partagée et prioritairement concentrée sur des groupes particuliers de travailleurs ou d'emplois, deux modèles sont concevables.

[67]

L'un (modèle no. 3) suppose que *la flexibilité ne signifie jamais l'insécurité d'emploi*. On peut très bien envisager en effet que l'entreprise satisfait tous ses besoins de flexibilité (quantitative aussi bien que qualitative) par l'utilisation de systèmes de travail flexibles, la polyvalence et/ou les transferts de main-d'œuvre.

Ce troisième modèle paraît fondé sur deux hypothèses centrales. D'une part il semble exiger que les besoins de flexibilité restent limités. Il est clair en effet qu'au delà d'un certain seuil, la flexibilité (au moins quantitative) se passe difficilement de l'insécurité d'emploi. D'autre part, ce troisième modèle ne tient pas compte de la diversité du système productif et suppose qu'un tel seuil n'est jamais franchi, même localement, par aucune des composantes du système. Il est clair non seulement que ce n'est jamais le cas, mais encore que d'une entreprise ou d'une activité à l'autre, le seuil n'est probablement pas identique.

En d'autres termes, ce troisième modèle pouvait être quelque peu réaliste du temps *d'une croissance stable et généralisée*. Depuis l'entrée en crise dans les années soixante-dix, il est très largement devenu pure hypothèse d'école.

d) *Un quatrième modèle est diamétralement opposé. Il assimile totalement flexibilité et insécurité d'emploi, sans pour autant admettre une quelconque segmentation du marché du travail.* Selon ce quatrième modèle, toutes les entreprises satisfont tous leurs besoins de flexibilité, quels qu'ils soient, par l'insécurité d'emploi. Cette dernière n'est plus prioritairement réservée à certaines catégories de travailleurs ou d'emploi. Elle est presque aléatoirement répartie. Au plan macro-économique par conséquent, le partage de l'insécurité paraît n'obéir à aucune autre règle que celle du hasard. Il ne structure pas de façon durable le marché du travail.

Ce quatrième modèle suppose comme le précédent, que le besoin de flexibilité soit approximativement identique pour toutes les composantes du système productif ; que celles-ci soient homogènes non seulement quant à l'ampleur du besoin lui-même mais aussi quant à ses modes de satisfaction.

On peut imaginer que dans ces conditions et à l'opposé parfait du troisième modèle, ce quatrième modèle suppose un besoin de flexibilité suffisamment fort pour que les particularités ne prennent pas une importance décisive mais au contraire deviennent secondaire par rapport à l'ampleur du besoin lui-même. N'est-ce pas *la caractéristique de la situation de crise développée depuis les années soixante-dix* ?

- e) On l'a dit, la flexibilité qualitative est assez largement dissociable des phénomènes d'insécurité d'emploi. La flexibilité quantitative se traduit le plus souvent en revanche par une telle insécurité. Le schéma d'Atkinson est fondé sur ce type d'hypothèse. Sa projection au plan macro-économique n'est rien d'autre qu'une combinaison des modèles ci-dessus no. 3 et 4. L'un (no. 3) est alors réservé au champ de la flexibilité qualitative. L'autre (no. 4) à [68] celui de la flexibilité quantitative. Alors la segmentation du marché du travail prend un sens très particulier. Elle correspond en effet à une distinction entre *une flexibilité quantitative productrice d'un marché du travail de type secondaire et une flexibilité qualitative génératrice d'un marché de type primaire*.

Conclusion

Les quelques « modèles » précédents sont assez largement de l'ordre de l'hypothèse d'école. Ils éclairent néanmoins quelques relations types entre les phénomènes de flexibilité et ceux de segmentation. Ils soulignent fort justement à quel point les flexibilités et les segmentations sont fréquemment et intimement liées ainsi que la diversité de ces liaisons.

Quoiqu'il en soit et pour conclure, on notera ici à quel point le débat théorique et politique sur la flexibilité risque d'être faussé par l'oubli d'un aspect essentiel de la flexibilité : sa capacité à favoriser l'émergence ou le renforcement des inégalités à l'égard de l'emploi et du chômage, et au delà des phénomènes de segmentation du marché du travail.

En 1981 en France, la gauche arrivait au pouvoir avec une idée force : la solidarité. Il s'agissait de souligner d'une part l'ampleur des inégalités de la société française, d'autre part la nécessité que tous supportent une part équitable du fardeau de la crise.

Quelques années plus tard les nécessités de la compétition internationale et de la rigueur économique et monétaire ont très largement fait oublier le principe de solidarité. Une autre idée force, celle de la flexibilité, domine les deux côtés de la scène : condition nécessaire sinon suffisante de la compétitivité pour les uns ; remise en cause des protections et des acquis sociaux pour les autres. Le débat fait très rarement le lien avec les préoccupations antérieures de solidarité, sinon pour dénoncer les rigidités du « trop d'État » et contester sa justice sociale.

Et pourtant : la « dé-protection » sociale ne risque-t-elle pas de créer beaucoup plus d'inégalités qu'elle ne fait disparaître de situations privilégiées parce que protégées ? Ne peut-on affirmer qu'au plan social, le risque est que la flexibilité accentue les inégalités d'une économie pourtant déjà parmi les plus inégalitaires du monde occidental développé, ne peut-on pas affirmer que ce risque est plus essentiel que la remise en cause de protections et d'acquis qu'il est souvent trop facile de décrire comme les protections et les acquis de « privilégiés » ? **L'arbitrage** *n'est-il pas entre compétitivité et nouveau renforcement des inégalités plutôt qu'entre compétitivité et maintien des protections-privilèges ?*

[69]

Bibliographie

ATKINSON, J. 1985, « Flexibility : planning for an uncertain future », *Focus*, 1985, p. 26-29 (originally published in *Manpower Policy and Practice : the IMS Review*, vol. 1, spring).

BARTOLI, H., 1986, « Au delà des confusions. Propositions hérétiques », in « Pénuries d'emploi et flexibilités du travail », no spécial de la revue *Économies et sociétés* (série AB-Économie du travail).

BOYER, R., 1985, *Flexibilités des marchés du travail... et/ou recherche d'un nouveau rapport salarial ?*, CEPREMAP, Paris, cahier no. 8522, 113 pages.

CAIRE, G., 1982, « Précarisation des emplois et régulation du marché du travail », *Sociologie du travail*, no. 2, pp. 13-158.

CASSASSUCE, P., HOLLARD, M., MARGIRIER, G., 1985, « Nouveaux procès de production et implications macro-économiques. Contribution au débat sur la flexibilité », *VIII^{èmes} journées Économie du travail-CNRS*, Grenoble, 24-25 octobre 1985.

CORIAT, B., ZARIFIAN, P., 1985, « Automatisation filières d'emploi et recomposition des catégories de main-d'œuvre. Tendances et enjeux ». *Travail* (revue de l'Association d'enquête et de recherche sur l'organisation du travail), no. 8, juin 1985, 24 pages.

COURAULT, B., RERAT, F., 1985, « Flexibilisation de la production et transformation du marché. Le cas de la polyvalence dans les entreprises de chaussures de Cholet », *VIII^{èmes} journées des économistes du travail CNRS*, Grenoble, 24-25 octobre 1985, 24 pages.

ENCYCLOPEDIA UNIVERSALIS, 1968, articles Élasticité (vol., 5), Élasticité en économie (Thésaurus, vol. 18), *Croissance économique* (vol. 5), Mécanique des solides (vol. 10), Résistance des matériaux (vol. 14), Rhéologie (vol. 14).

FREYSSLNET, J., 1983, « La déstabilisation des formes d'emploi : stratégies patronales et stratégies syndicales », *Critiques de l'économie politique*, no. 23/24, pp. 111-114.

GERME, J.F., et MICHON, F., 1979-80, *Stratégies des entreprises et formes particulières d'emploi*. Séminaire d'économie du travail (CNRS- Université de Paris 1), 2 vol. ronéo.

LESTER, R. A., 1954, *Hiring Practices and Labour Competition*, Princeton University Press.

[70]

MICHON, F., 1982, « Sur le dualisme du marché du travail français. Stratégies des entreprises. Formes particulières d'emploi et emplois secondaires », in BARTOLI, H. (études coordonnées par...) *Population, travail chômage. Le plein emploi en question*, Économica, Paris, pp. 85-104.

MICHON, F., 1983, « Une lecture des hypothèses de dualisme du marché du travail » *Économies et sociétés*, tome XVIII, no. 3-4, mars avril 1983, pp. 579-627 (Cahiers de l'ISMEA, série AB, no. 13).

MICHON, G., 1985, « Flexibilités et partages, les enjeux de la solidarité » *VIII^{èmes} journées CNRS-Économie du Travail*, Grenoble, 24-25 octobre 1985 (à paraître in « Pénuries d'emploi et flexibilités du travail », no. spécial de la revue *Économies et sociétés*, série AB-Économie du travail).

PIORE, M. J, 1978, « Dualism in the labor market. A response to uncertainty and flux. The case of France » *Revue économique*, vol. 19, no. 1, janvier 1978.

PIORE, M. J. et SABEL, C.F., 1984, *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, Basic Books Inc. Publ., New York, 355 p.

SELLIER, F., 1979, « Les nouvelles théories de l'offre d'emploi » *Revue d'économie politique*, no 1, janvier-février 1979.

ZYLBERBERG, A., 1981, « Flexibilité incertaine et théorie de la demande de travail », *Annales de l'Insée*, no. 42, avril-juin 1981, pp. 31-51.

NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[71]

[72]

L'État en question

Notes d'actualité

Négociations des secteurs public et parapublic : un discours gouvernemental démagogique. *Monique Audet*

Le rapport Forget : d'un régime d'assurance sociale à un régime d'assistance publique. *François Aubry*

Dossier

Présentation : L'État en transition. *Le Collectif*

Théories philosophico-politiques de l'État. *Normand Roy*

Régulation technicienne et État disciplinaire. *Gérard Boismenu*

Réflexions sur la restructuration de l'État au Canada. *François Houle*

Fiscalité et solidarité sociale *Jeanne Baillargeon*

La politique sociale canadienne et le libre-échange. *Richard Langlois*

Le système socio-sanitaire québécois sous le scalpel de l'État. *Marie Moisan*

Le financement des universités : L'enjeu du débat. *Jean Beaulieu et François Plourde*

Les sociétés d'État ou les limites de l'économie mixte *Présentation des articles de J K. Laux et P. Fournier*

La privatisation des sociétés d'État au Canada. *Jeanne K Laux*

Les sociétés d'État au Québec. *Pierre Fournier*

Privatisation's Progress : What is the British Government's denationalization program for ? *Mike Williams*

La privatisation de Dofor : impact sur l'économie québécoise. *Claude Rioux et Robert Beauregard*

La nouvelle réglementation du secteur financier. *François Moreau*

Débat

Polanyi, sur Marx et le marxisme

textes inédits de Karl Polanyi

Présentation

Marguerite Mendell

[73]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

DOSSIER :
flexibilité du travail et de l'emploi

**“Statuts précaires et
rémunération des salariés :
deux sources de flexibilité.” ***

Marcel PEPIN

[Retour au sommaire](#)

Le monde du travail n'est pas statique, il est en constante évolution. Il est bon, à certains moments, de faire le point en tentant d'identifier les tendances lourdes qui ont une influence sur les relations patronales-syndicales. Ce sera l'objet de ce texte.

Le Canada et le Québec ne vivent pas dans un vase clos. Ce qui se passe dans d'autres pays, particulièrement chez nos voisins du Sud, les États-Unis, a une grande portée chez nous. Voilà pourquoi dans cette étude, en plus de traiter du Canada et du Québec, nous jetterons un regard sur les États-Unis.

Les thèmes qui seront abordés sont au nombre de sept et tous reliés à la rémunération. Ces thèmes sont les suivants :

1. Les statuts précaires ;
2. Le salaire au rendement ;
3. Le travail partagé ;

* Ce texte est une version très légèrement remaniée d'une communication présentée en septembre 1987 au colloque organisé par la CSN sur les relations de travail.

4. Les régimes supplémentaires de rente ;
5. La participation dans les entreprises ;
6. Les travailleurs pauvres ;
7. Les négociations salariales.

Il serait trop long de traiter en profondeur chacun de ces sujets. Aussi, faudra-t-il abréger et se contenter des points qui ont un certain intérêt.

Avant de les aborder, disons en introduction que le trait majeur qui marque toutes les négociations collectives est la sécurité d'emploi. Tous les autres sujets, même les salaires, passent au second rang. Depuis longtemps, les syndicats étaient en demande, ce sont eux qui présentaient leurs cahiers de revendication, la tendance est renversée, ce sont maintenant les employeurs qui présentent le leur.

La crise économique récente (1982-83), la plus sévère depuis les années 30, a eu de sérieux effets sur la condition des travailleurs. La reprise économique est réelle mais le taux de chômage reste très élevé. Il y a encore trop de fermetures d'entreprise et de licenciements collectifs. Les populations de l'est de Montréal et [74] de Saint-Henri le savent bien. Dans un tel contexte, les travailleurs tentent d'abord de sauver leur emploi avant de penser à une augmentation de salaire.

Les récentes négociations collectives ont donc davantage porté sur la protection de l'emploi. Pour atteindre cet objectif, des formules diverses ont été négociées comme l'élargissement des droits d'ancienneté dans les cas de mise à pied et de transferts, de meilleurs programmes de formation et d'entraînement, une protection améliorée contre les mises à pied en obtenant une consultation préalable et des avis prolongés, des payes de séparation plus importantes, la retraite hâtive volontaire sans pénalité quant à la rente de retraite.

Les employeurs cherchent à réduire leurs coûts salariaux en vue d'améliorer leur part sur le marché. Au plus fort de la crise, en commençant chez Chrysler aux États-Unis, des concessions salariales ont été imposées aux travailleurs. D'autres moyens sont maintenant utilisés et se répandent dans certains secteurs d'activité ; ce sont, comme on le verra plus en détail, l'imposition d'une double échelle salariale, des paiements forfaitaires au lieu d'une augmentation sur les échelles de salaire ou encore, une forme de participation aux profits.

Un autre trait dominant des relations patronales-ouvrières, les relations humaines. C'est un sujet à la mode, que l'on pense en particulier aux cercles de qualité et à tous les autres programmes inventés en vue de créer un plus grand intérêt des salariés à leur travail. Pour ce thème aussi, c'est de sécurité d'emploi dont il s'agit. Si la productivité est plus grande, si la qualité des produits est meilleure grâce à une plus grande intégration des travailleurs à la vie de l'entreprise, les emplois seront mieux protégés.

C'est sur ce fond de scène, la sécurité d'emploi, que nous pouvons aborder les thèmes que j'ai déjà annoncés.

Les statuts précaires

Québec

Le phénomène du travail précaire n'est pas nouveau. Depuis longtemps, il y a des pigistes, des contractuels, des travailleurs occasionnels. La principale caractéristique c'est qu'il prend de l'ampleur et que cette tendance est susceptible de se maintenir dans l'avenir.

Le marché du travail est divisé en deux secteurs. Le secteur primaire regroupe les emplois permanents stables, le secteur secondaire comprend les emplois instables, précaires. Ce sont surtout les femmes, les jeunes, les minorités ethniques, les immigrants qui sont dans le secteur secondaire.

Pour avoir une meilleure idée du phénomène, examinons le tableau suivant (Tableau 1).

[75]

Tableau 1
Québec, 1980

Sous-catégories de salariés	Importance absolue	Relative (%)
Travailleurs à domicile	100 005	3,4
Travailleurs réguliers plein temps	1 441 660	49,1
Travailleurs réguliers temps partiel	116 185	4,0
Travailleurs saisonniers	105 080	3,6
Autres travailleurs occasionnels	1 170 365	39,9
Total des travailleurs salariés	2 933 295	100,0

Source : Statistique Canada, compilation in Brossard, Simard, Étude pour la Commission consultative sur le travail, ou Commission « Beaudry ».

Ce tableau nous démontre que les travailleurs réguliers à temps plein représentent la catégorie la plus importante (49,1%) les autres travailleurs occasionnels (surnuméraire, temporaire, intérimaire, contractuel) groupent 39,9% de l'ensemble. Cependant, si on regroupe les catégories qui présentent une certaine forme de précarité, on voit qu'elles montrent un total de 50,9% du total des travailleurs salariés.

Le tableau 2 donne la répartition numérique et ponctuelle des salariés selon qu'ils sont réguliers à plein temps, régulier à temps partiel ou occasionnels et selon le sexe, Québec, 1951, 1971, 1981.

Que nous révèle ce tableau ? Si en 1951, 69,8% des travailleurs salariés étaient dans la catégorie « réguliers plein temps » il n'est plus que 50,5% en 1981. En 1971, les travailleuses salariées étaient dans la catégorie « régulier plein temps » à 44,4% alors que ce pourcentage baisse à 42,2% en 1981. C'est dire jusqu'à quel point les femmes sont dans des emplois précaires.

Pour l'ensemble du Canada, les statistiques portent essentiellement sur les travailleurs à temps partiel. On remarque les mêmes tendances qu'au Québec.

La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel 1983 (les données qui suivent sont tirées du rapport de cette Commission) définit comme étant travailleur à temps partiel celui qui effectue moins de 30 heures par semaine.

[76]

Tableau 2

Répartition numérique et processuelle des salariés
selon qu'ils sont réguliers à plein temps, réguliers à temps partiel
ou occasionnels et selon le sexe, Québec, 1951, 1971, 1981

Répartition sexuelle selon l'année	Total des salariés		Réguliers à plein temps		Régulier à temps partiel		Occasionnels	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1951 : Total	1 112 806	100.0	776 656	69.8			336 150	31.2
Hommes	809 052	100.0	561 969	69.4			247 083	31.6
Femmes	303 754	100.0	214 682	70.6			89 072	29.4
1971 : Total	2 237 385	100.0	1 208 405	54.0	58 875	2.6	970 105	43.4
Hommes	1 453 290	100.0	860 255	59.2	23 835	1.6	569 200	39.2
Femmes	784 095	100.0	348 150	44.4	35 040	4.3	400 905	51.3
1981 : Total	2 933 295	100.0	1 483 890	50.4	125 945	4.3	1 323 460	45.2
Hommes	1 733 845	100.0	977 870	56.4	39 145	2.2	716 830	41.4
Femmes	1 199 455	100.0	506 025	42.2	86 800	7.2	606 630	50.6

Source : Statistique Canada, compilation in Brossard et Simard.

[77]

Canada

En 1981, 2,4 millions de Canadiens ont occupé un emploi à temps partiel, soit 16,2% de tous les emplois à plein temps. De ce nombre, le 1/4 (soit 600 000) n'ont pas d'horaire régulier, ils vivent accrochés au téléphone.

Les femmes représentent 72% des salariés, à temps partiel. Elles sont en majorité âgées de 15 à 24 ans. Ceci montre le cumul, pour cette catégorie, de deux caractéristique (femmes et jeunes).

L'état matrimonial du temps partiel est le suivant : 51% des personnes concernées sont mariées. On retrouve chez les plus de 25 ans surtout des femmes. Cet état s'explique en partie parce que c'est encore surtout les femmes qui s'occupent du foyer et des enfants. Les responsabilités familiales expliquent que beaucoup de femmes n'ont d'autres moyens que de travailler à temps partiel.

Les secteurs où l'on retrouve le plus de travailleurs à temps partiel sont les services socio-culturels, commerciaux et personnels, le commerce de gros et de détail.

Comme c'est aussi vrai au Québec, les travailleurs, à temps partiel sont moins syndiqués que leurs collègues à plein temps.

Les règlements de l'assurance-chômage stipulent que ceux qui travaillent moins de 15 heures/semaine ne paient pas de cotisation et conséquemment n'ont pas de prestation en cas de chômage. En 1981, le nombre de Canadiens dans cette catégorie était de 598 000.

En 1981, la rémunération du temps partiel (taux horaire moyen) était de 79% de celle du temps plein. Toujours en 1981, 72% des travailleurs à temps partiel qui tirent tous leurs revenus annuels de leur emploi gagnèrent moins de \$5 000., et 20% entre 5 et \$10 000. C'est dire que le travail à temps partiel ne rapporte pas gros.

La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel estime que la tendance se maintenant, la moitié de la population active sera à temps partiel en l'an 2000.

États-Unis

Comme pour le Canada, les données disponibles pour les États-Unis se limitent aux employés, à temps partiel, laissant de côté les autres catégories d'emplois précaires.

L'ensemble des employés de 16 ans et plus est de 107,1 millions en 1985. Parmi ceux-ci 18,6 millions sont à temps partiel (17,3%). Ce chiffre se compare à la réalité canadienne (16,2%), surtout si l'on note que la statistique pour le Canada est pour l'année 1981 et que de cette date à 1985 (statistique américaine), il a pu [78] y avoir une augmentation du temps partiel.

Les femmes américaines de 16 ans et plus qui travaillent à temps partiel sont au nombre de 12 583 000, soit 67,6% de l'ensemble (32,4% pour les hommes). D'autres données permettent de voir que 26,6% des femmes qui travaillent le font à temps partiel (10% les hommes).

Comme au Canada et au Québec, les secteurs regroupant le plus de travailleurs à temps partiel sont le commerce et les services. Les données permettent de conclure que la structure des catégories d'emploi est assez semblable aux États-Unis, Canada et Québec.

Se pourrait-il que la situation continue à se dégrader et que les emplois précaires aillent constamment en augmentant ? Il serait difficile d'affirmer le contraire à moins de changements radicaux de politique. Et, suivant certaines études, la situation pourrait devenir encore beaucoup plus critique, s'il n'y a pas de réduction du temps de travail.

Le sociologue André Gorz, dans une communication récente à la CSC (Confédération des syndicats chrétiens) de Belgique rapporte les conclusions d'un travail de Wolfgang Lecher du WSI (L'institut des recherches économiques et sociales de la DGB-Allemagne) qui mentionnent que la continuation de l'évolution présente conduirait d'ici une dizaine d'années à ce que la population active soit segmentée selon les proportions suivantes :

25% de travailleurs permanents, qualifiés et protégés par des conventions collectives dans les grandes entreprises.

25% des travailleurs périphériques qui, dans les entreprises de sous-traitance et de services, occupent des emplois précaires, peu qualifiés, mal payés, selon des horaires variant au gré de l'employeur et des fluctuations du marché.

50% de travailleurs marginaux chômeurs ou demi-chômeurs, faisant des travaux occasionnels ou saisonniers, des « petits boulots ».

On peut ne pas croire ce pronostic, penser que les proportions sont exagérées. Mais la gravité du problème est telle qu'un coup de barre doit être donné pour changer de cap. S'il n'y a pas une réduction des heures de travail, il y aura encore beaucoup plus de travailleurs occupant des emplois précaires, beaucoup plus de chômeurs.

Une action concertée de tous les syndicats s'impose pour obtenir cette diminution du temps de travail. Si les syndicats ne le font pas, qui, dans la société, s'occupera des laissés pour compte ?

[79]

Le salaire au rendement

Le salaire au rendement s'applique encore dans certains secteurs d'activité, surtout les secteurs où les salaires représentent une part relativement importante de la valeur ajoutée. Ce sont des secteurs qui occupent souvent beaucoup de main-d'œuvre féminine, comme le textile, l'habillement et la chaussure. Au Québec, le travail au rendement existe aussi dans les mines et la forêt.

Les syndicats, à juste titre, réclament l'abolition des systèmes de rémunération au rendement pour plusieurs motifs dont des salaires irréguliers (la performance du travailleur n'est pas toujours égale) mais surtout en raison des effets néfastes sur la santé et la sécurité au travail.

D'après l'étude du BIT, « Les systèmes de rémunération liés aux résultats », (Genève, 1985), la popularité de ces systèmes est en déclin un peu partout dans les pays occidentaux. L'étude ne donne pas de chiffres pour le Canada mais pour les États-Unis, il est rapporté qu'en 1945-46, 30% des emplois de l'industrie reliés à la production étaient rétribués au rendement. Pendant les années 50, on constate une augmentation du nombre de ces systèmes. La progression s'est arrêtée

là et maintenant, au lieu du 30% on n'en est plus qu'à 18% en 1980. On peut présumer que s'il y a eu baisse relative du nombre de salariés payés au rendement aux États-Unis, la situation au Canada pourrait être la même. Toutefois, des chercheurs québécois affirment ne pas percevoir, au Québec, une diminution du travail au rendement.

L'étude du BIT donne quelques explications à cette baisse du travail au rendement D'abord, on mentionne que lorsque l'emploi était élevé et les marges bénéficiaires importantes, les salaires avaient moins d'importance. Dans les années 70, les mesures anti-inflationnistes ont changé ce portrait. Mais, surtout, c'est un changement d'attitude des travailleurs qui en serait la principale cause. Ceux-ci recherchent une stabilité de leurs gains et une meilleure qualité de vie au travail.

Le salaire au rendement est encore trop répandu C'est une forme de rémunération à proscrire. Les syndicats doivent continuer leur lutte dans ce sens.

Le travail partagé

Il est important de bien comprendre ce que l'on entend par travail partagé. La réduction des heures de travail, quelqu'en soit la forme, réduction des heures hebdomadaires, allongement des vacances, augmentation du nombre de jours fériés, c'est du partage de l'emploi. L'octroi de congés sabbatiques entre aussi dans cette catégorie.

Mais il y aussi d'autres formes de travail partagé. Une de celles-là vise à partager le travail pour éviter des licenciements⁵. Ce partage n'est pas volontaire, c'est l'employeur qui l'impose. Il s'accompagne souvent d'une baisse de salaire. Il existe aussi le partage d'emploi, qui est plutôt un arrangement volontaire qui [80] répond aux besoins des employés. On divise habituellement la semaine ou la journée en deux, ou encore une semaine sur deux, ou l'année est divisé en deux (6 mois chaque travailleur).

Les statistiques concernant les conventions collectives qui prévoient une clause de partage du travail comme mesure de protection de

⁵ Voir à ce sujet l'article de Diane Tremblay : « Le travail partagé : bilan et essai d'interprétation », dans le no. 12-13 de la revue *Interventions économiques*.

l'emploi démontrent que cette forme de partage non volontaire est en régression depuis 1983, alors que la crise économique commençait à décliner. La proportion des employés couverts a diminué de 45% en avril 85 par rapport à décembre 83 (voir tableau 3).

Dans la mesure où la reprise économique continuera, cette forme de partage du travail ira en décroissant et même devrait disparaître.

Peu de données existent sur le partage d'emploi volontaire. La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel (1983) n'a pu recenser tous les partageants au Canada. Elle a quand même fait une enquête auprès de 104 partageants. Qui sont ces partageants, des ménages à deux revenus ayant des enfants en bas âge et qui ont fait des études supérieures. Les partageants veulent garder leur poste pour le reprendre à temps plein plus tard.

Aux États-Unis, cette forme de partage ne semble pas très répandue. La Commission déjà citée a évalué qu'il y avait peut-être 1 à 2% de partageants sur les 100 millions de travailleurs américains.

Les avis divergent quant à l'avenir de cette formule ; pour ma part, je crois que ce phénomène restera marginal et qu'il se développera très peu.

[81]

Tableau 3

Conventions collectives contenant une clause de partage du travail
comme mesure de protection de l'emploi. Québec, 1980-84

	Conventions	Employés
	(%)	(%)
En vigueur au 31 décembre 1980		
Aucune disposition	93.7	94.7
Disposition	6.3	5.3
Total	100.0	100.0
En vigueur au 31 décembre 1981		
Aucune disposition	92.4	92.5
Disposition	7.6	7.5
Total	100.0	100.0
En vigueur au 31 décembre 1982		
Aucune disposition	92.8	91.8
Disposition	7.1	8.2
Total	100.0	100.0
En vigueur au 31 décembre 1983		
Aucune disposition	94.2	90.1
Disposition	5.8	9.9
Total	100.0	100.0
En vigueur au 31 décembre 1985		
Aucune disposition	95.4	94.6
Disposition	4.6	5.4
Total	100.0	100.0

Sources : 1) Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec, 1980, 1981, 1982. CRSMT ministère du Travail et de la main-d'œuvre (1981-1982) ministère du Travail (1983). 2) 1983 : Guilloteau, J.F. : « Conditions de travail contenues dans les conventions collectives en 1983 », Le marché du travail, mars 1984.

[82]

Les régimes supplémentaires de rente

Plus de la moitié des travailleurs qui éventuellement prendront leur retraite devront se contenter, pour vivre, des rentes versées par les régimes publics et de leurs épargnes, s'ils ont pu en accumuler.

On sait que les régimes publics ne sont pas assez généreux pour permettre une vie décente, même en ajoutant à la rente versée par la RRQ, la pension de la sécurité de vieillesse du gouvernement fédéral. Bien peu, parmi ceux qui ne bénéficient pas d'un régime supplémentaire de rente, ont la possibilité de faire des épargnes. Plusieurs d'entre eux auront toujours gagné un salaire médiocre, auront eu des emplois précaires et auront connu de longues périodes de chômage.

Sans examiner la qualité des régimes qui varie presque à l'infini, voyons, de plus près, le nombre de travailleurs rémunérés qui participent à un régime supplémentaire de rente.

Au Québec, en 1984, le pourcentage de ceux qui participaient à un tel régime était de 45,8%, soit 1 099 680 travailleurs. Au Canada, pour la même année, le taux était de 47%, soit 4 564 623.

Encore une fois, les femmes sont plus défavorisées que les hommes à ce chapitre. Au Canada, en 1984, le pourcentage des travailleuses occupées qui participaient à un régime était de 37,1% (1 525 174) alors que le taux était de 54,4% (3 039 449) pour les hommes. Dans certains secteurs, comme le commerce de gros et de détail, à peine 15% des travailleurs sont couverts par un régime.

Il serait urgent que des remèdes soient apportés, soit en généralisant les régimes supplémentaires, soit en bonifiant les régimes publics.

Une plus grande syndicalisation pourrait permettre la négociation de tels régimes dans les secteurs défavorisés. Avec les lois du travail actuelles, il n'est pas facile pour les travailleurs de petites et moyennes unités de se syndiquer. Or, c'est surtout les petites et moyennes entreprises qui n'ont pas de régime supplémentaire.

C'est donc du côté des régimes publics qu'il faut se retourner. Encore là, les difficultés sont grandes surtout dans une période où les gouvernements veulent tout privatiser. L'inaction signifie que l'on est prêt à sacrifier un pourcentage important des personnes âgées en ne leur assurant pas les revenus pour mener une vie décente.

La participation dans les entreprises

Les divers types de participation sont présentés au tableau 4.

[83]

Le but premier de l'employeur d'augmenter la productivité est à l'origine de la mise sur pied des régimes de participation. On tente alors d'améliorer l'environnement du milieu de travail et d'intéresser les travailleurs aux normes et objectifs de production. En comblant certains besoins d'appartenance, d'épanouissement, d'affiliation, on incite les travailleurs à accroître la productivité.

Tableau 4
Typologie des formes de participation

Types	Caractéristiques
Participation aux profits	Partage des profits entre ateliers
Prime collective ou prime d'intéressement	Partage des profits selon rendement
Participation au capital	Achat d'actions par ouvriers
Participation aux augmentations du capital	Participation à l'autofinancement
Système coopératif	Implication à planification, objectifs, etc.
Participation aux bénéfices	Ibid/participation aux profits
Régime d'économie des coûts	Remise des économies aux travailleurs
Régime de répartition à court terme	
Régime à participation différée	
Régime mixte	
Participation à la productivité	
— Régime <i>Scanlon</i>	Encouragement financier
— Régime <i>Rucher</i>	Systèmes de comités participatifs
— <i>Improshare</i>	
Employée stock ownership plan (ESOP)	Crédit sur marchandise
Autogestion	Gestion totale par ouvriers
Cogestion	Représentation ouvrière au CA

Des programmes de participation aux profits permettent de différer les coûts de main-d'œuvre (sous forme de boni), de répondre au besoin de capital des employeurs (par la vente d'actions aux travailleurs) et d'intéresser les employés à la productivité de l'entreprise. Ces programmes visent à augmenter le degré de satisfaction et ainsi éviter des conflits.

Les divers programmes de participation sont souvent mis sur pied dans un contexte difficile et dans un but de sauver des emplois. C'est ce qui s'est produit fréquemment au Québec au plus fort de la récente crise économique. La principale conséquence de ces programmes c'est qu'ils

amènent les travailleurs à épouser la [84] logique des investisseurs (rentabilité, maximisation des profits, diminution des coûts de main-d'œuvre).

En Amérique du Nord, les programmes de participation aux profits sont jugés par certains syndicats un gain sur l'employeur, alors que pour d'autres syndicats, la participation n'a aucun sens tant qu'il n'y a pas de participation aux décisions, à la gestion financière et administrative de l'entreprise.

En examinant les diverses formules de participation, il ne faut pas perdre de vue que la négociation collective est une formule de participation (participation à la détermination des conditions de travail). Cette forme de participation est la plus répandue au Québec comme dans le reste de l'Amérique du Nord.

Québec

Les programmes de participation aux profits ou au capital sont à l'état embryonnaire au Québec. En effet, les formules de coopérative, de participation aux profits ou au résultat sont peu répandues. Toutefois, le Conference Board du Canada est d'avis que l'utilisation de régimes d'intéressement augmentera à l'avenir.

Les formes de cogestion qui impliquent une représentation des travailleurs aux Conseils d'administration commencent un peu à percer. Une des caractéristiques du Québec (et du Canada) c'est que les programmes de participation à la propriété s'adressent aux cadres supérieurs et non aux travailleurs comme aux États-Unis.

Au Québec, il a existé d'autres formes de partenariat à un niveau plus général. La tenue de sommets économiques (1977-1979-1982) de même que la tenue de nombreux sommets sectoriels en est un exemple. Le sommet de 1982 a débouché sur une aide directe au financement du secteur de la construction (Corvée-habitation). Le fonds de solidarité de la FTQ qui accumule du capital de risque est une autre forme de participation mais qui n'est pas reliée directement aux employés d'une entreprise.

Canada

Les régimes d'intéressement c'est-à-dire tout arrangement qui établit un lien entre la rémunération et le rendement de l'entreprise se retrouvent surtout dans les secteurs de la fabrication, la vente au détail et les banques. Ce système est appliqué dans des centaines d'entreprises.

Au Canada, on retrouve trois types de régimes à participation différée :

1. Le RPDB — Régime de partage différé aux bénéfices.
2. Le RDBE — Régime de partage des bénéfices avec les employés.
3. Régime mixte.

[85]

Le RPDB prévoit le versement de montants d'argent aux employés lorsque ceux-ci prendront leur retraite ou encore dans le cas de décès ou d'invalidité. Les sommes sont alors déposés dans un fonds de fiducie. Ce régime n'offre pas d'avantage immédiat. L'imposition est également différée.

Le RDBE n'est pas un régime différé et le travailleur paie des impôts sur les sommes qu'il reçoit. Le régime mixte est d'une part un montant différé et d'autre part un montant en espèce.

Bien qu'il soit très difficile d'évaluer avec précision le nombre de régimes de participation aux bénéfices existants, on sait quand même qu'au milieu des années 1950 il en existait au moins 2 000, en 1970, 8 000 et en 1984, plus de 25 000. À noter que 95% de ces régimes ne s'adressent qu'aux cadres supérieurs.

Depuis 1970, les « Employee stock ownership plan » (ESOP) se sont développés. Ces régimes prévoient que les paiements se font sous forme de crédit. En 1977, on dénombre 2 000 entreprises où existe un tel régime.

États-Unis

L'évolution des régimes de partage des bénéfices aux États-Unis est caractérisée par une forte croissance : 8 000 régimes en 1950, 186 000 en 1970, et en 1984, 350 000. Seize millions d'employés participent à des régimes. La somme du compte de tous ces régimes dépasse 60 milliards de dollars. 26% des régimes en 1984 se regroupent dans les entreprises manufacturières (50 empl. et plus) ; 44% dans les banques et sociétés de fiducie. Ces régimes doublent tous les 5 ans.

On peut donc voir l'importance du développement de ces régimes. Même si le Québec est moins marqué par l'application de ces régimes qu'aux États-Unis, il me semble que les syndicats doivent s'y préparer en se donnant une politique générale. A ne jamais oublier que souvent ces régimes ont un effet sur l'existence du syndicat local, du pouvoir syndical en général et sur la tolérance de mauvaises conditions de travail.

Les travailleurs pauvres

Il y a des pauvres parmi nous, beaucoup de pauvres. Il y aura toujours des pauvres parmi nous, est-on habitué d'entendre. Mais, est-il nécessaire qu'il y en ait autant ?

À l'aide des données du Conseil national de bien-être social (organisme fédéral fort réputé), voyons l'état de la situation pour l'année 1985. D'après le Conseil, le nombre d'hommes, de femmes et d'enfants vivant d'un faible revenu s'élève à environ 3 490 000 ou 17,8% de la population. Un Canadien sur six est pauvre. Le nombre d'enfants pauvres de moins de 16 ans, ajoute le Conseil, augmente chaque année depuis 1980 ; il est passé de 896 000 en 1980 à environ 1 200 000 en 1984. Un enfant sur cinq vit dans la pauvreté, 20% de la population infantine.

[86]

Pour établir le seuil de pauvreté, le Conseil utilise les données de Statistique Canada.

D'après Statistique Canada, pour une personne vivant seule, dépendant de la taille de la collectivité où elle vit, le seuil de pauvreté est établi, en 1985, à \$7 567 annuel (milieu rural) et à \$10 233 pour la personne qui vit seule dans une ville de plus de 500 000 personnes.

Pour deux personnes vivant en commun, le seuil de pauvreté varie de \$9 890 (milieu rural) à \$13 500 (Ville de plus de 500 000 h.). Pour trois personnes, deux conjoints et un enfant, le seuil est de \$13 243 (milieu rural) à \$18 060 (Ville de plus de 500 000 h.). Pour deux conjoints et deux enfants, le taux monte à \$15 039. (milieu rural) à \$20 810. (ville de plus de 500 000h.). C'est vrai que les gouvernements aident les pauvres mais ils le font avec une grande parcimonie. Ainsi, au Québec, les bénéficiaires de l'aide sociale recevaient en octobre 1985, pour un adulte et 2 enfants et plus, \$7 848. annuellement, soit 57% du seuil de la pauvreté ; pour deux adultes et 2 enfants et plus, \$9 708. annuellement, soit 53% du seuil de la pauvreté.

Aux États-Unis, le problème de la pauvreté est aussi sérieux. Le *Monthly Labor Review* publiait en septembre 1986, un article de S. Danziger et P. Gottschalk (« Work Poverty and the Working Poor, a Multifaceted Problem »). D'après ces auteurs, un ménage est considéré pauvre si le revenu tombe sous le seuil de pauvreté officiel qui est de \$204. par semaine en 1984. En 1984, 15,2% de tous les ménages étaient pauvres. Ces statistiques émeuvent très peu parce que trop souvent on oublie que ce sont des êtres humains qui sont en cause.

Certains ont aussi tendance à se blanchir la conscience en disant que la plupart des pauvres le sont de leur propre gré. Peut-on croire que tant de personnes vivent dans un état de pauvreté parce qu'ils sont paresseux et qu'ils refusent de travailler ?

Pour d'autres, les seuils de pauvreté fixés (arbitrairement) sont trop élevés. Faudrait-il suivre la voie cynique proposée par quelques économistes (Milton Friedman, semble-t-il serait de cette catégorie) soit de réduire les seuils de pauvreté de 50% et ainsi régler en bonne partie le problème de la pauvreté. Supporter de tels taux de pauvreté est un symptôme de sociétés très malades.

Négociations salariales

J'ai déjà mentionné que la recherche d'une plus grande sécurité d'emploi est le trait marquant des négociations collectives. Les salaires passent au second rang. Les employeurs, dans le but de réduire leurs coûts salariaux et d'améliorer leur compétitivité, offriront des montants forfaitaires (lump sum payments) au lieu d'augmenter l'échelle salariale, une double échelle salariale (aux États-Unis, certaines entreprises commerciales en sont à une troisième échelle), et dans certains cas, une forme de participation aux profits. Pour ce dernier élément, c'est surtout aux États-Unis qu'on le remarque davantage. Une tendance qui se [87] développe pour les négociations salariales est d'accorder une augmentation plus faible la première année de la convention (ou encore uniquement un montant forfaitaire) et une augmentation un peu plus forte la deuxième et la troisième année de la convention. En anglais on parlera de *Back Loaded Agreements*.

Tous ces éléments font que les travailleurs voient leur salaire réel diminué. Ils disposent de moins d'argent, en termes réels, qu'ils en avaient auparavant pour remplir leurs paniers de provisions. Les données suivantes permettent de suivre l'évolution du salaire réel.

Tableau 5
Variation de la rémunération hebdomadaire moyenne
Ensemble des salariés (%)

	Québec	Canada	IPC (Canada)
1980	10,9	11,5	12,0
1981	11,4	11,4	11,4
1982	6,2	7,2	8,3
1983	5,5	4,6	4,4
1984	1,7	2,2	3,7
1985	4,1	3,9	4,4
1986	2,7	1,7	3,9

Source : Le marché du travail

Ce tableau nous montre tant au Canada qu'au Québec les salaires ne suivent pas l'augmentation du coût de la vie. Les travailleurs s'appauvrissent d'année en année depuis 1980.

Le journaliste Alain Dubuc, dans La Presse du samedi 27 décembre 1986 a repris ce sujet et a démontré d'une manière éclatante que depuis 1977 la perte du pouvoir d'achat par travailleur de 1977 à 1987 s'établit à \$154.00 par semaine, soit \$8,000.00 par année, (tableau 6)

Pour en arriver à ces données, Dubuc explique que d'abord les salaires n'ont pas suivi l'évolution du coût de la vie de 1977 à 1987 ; dans les faits la perte du pouvoir d'achat se situe à \$21.80 par semaine soit plus de \$1 100 par année. Dans un deuxième temps, il rappelle que dans les vingt années antérieures à 1977, les travailleurs s'enrichissaient de 2,5% par année. Pour Dubuc, il est normal et rationnel pour les consommateurs d'espérer un enrichissement progressif, ce qui ne s'est plus produit depuis 1977. La perte est énorme puisqu'elle se cumule d'une année à l'autre. « Pour l'ensemble de ces dix ans, écrit-il, le travailleur au salaire moyen a touché un revenu total de \$263 000 si on l'exprime en dollars d'aujourd'hui. Si les revenus avaient augmenté de 2,5% [88] par année, il aurait gagné un total de \$306 000 en dix ans. La perte de pouvoir d'achat pendant la dernière décennie s'élève donc à \$43 000.

Tableau 6

La perte du pouvoir d'achat depuis dix ans

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Salaire hebdomadaire moyen (\$)	232	246	268	295	330	363	388	404	419	434	450
Salaire moyen en \$ 1987	472	460	458	458	455	452	457	456	455	452	450
Progression normale des salaires	472	484	496	508	521	534	547	561	575	589	604
Perte du pouvoir d'achat	-	24	38	50	66	82	90	105	120	137	154

Source : La Presse, 27 décembre 1986.

Toutes ces données ne tiennent pas compte d'une autre dimension qui a comme effet d'augmenter encore la perte du pouvoir d'achat. Pour avoir une idée plus exacte de la réalité, il faudrait tenir compte de la progression des impôts tant au fédéral qu'au provincial. Le volume des impôts des particuliers augmente d'année en année, ce qui a un impact sur le pouvoir d'achat. Les données précédentes ne tiennent pas compte de ce facteur.

Tableau 7

Variation des gains annuels (%)

	États-Unis	IPC
1975	7,3	9,1
1976	8,0	5,8
1977	8,4	6,5
1978	8,3	7,7
1979	8,1	11,3
1980	8,9	13,5
1981	5,9	10,4
1982	4,4	6,1
1983	3,7	3,2
1984	3,0	4,3
1985	4,2	3,6
1986	3,5	1,9

Source : *Statistical Abstract of the United States et Monthly Labor Review.*

Aux États-Unis, la variation des gains annuels comparée à l'évolution de l'indice [89] des prix à la consommation est en partie comparable à la situation du Canada et du Québec.

Ce tableau nous indique que depuis 1975, les travailleurs américains ont globalement perdu du pouvoir d'achat. Toutefois, on peut observer un certain redressement pour les deux dernières années 1985-1986 et même pour cette dernière année les gains annuels ont augmenté en termes réels de 1.6%. Est-ce là le début d'une tendance qui pourrait influencer la courbe de l'évolution des salaires au Canada et au Québec ? On peut le souhaiter mais on ne peut l'affirmer.

Les règlements salariaux se font donc à la baisse. Le paiement de montants forfaitaires (lump sum payments) est de plus en plus populaire aux États-Unis et s'introduit graduellement au Canada et au Québec. Cette méthode de paiement est caractérisée par plusieurs facteurs.

1. l'employeur ne fait qu'un seul déboursé qui n'a pas de répercussion dans le futur ;
2. l'échelle des salaires (le taux de base) n'est pas affectée ;
3. les autres salaires (comme le temps supplémentaire) et les bénéfices sociaux qui (comme fonds de pension, assurance salaire etc.) dépendent du niveau des taux de base, ne sont pas affectés ;
4. il arrive que les travailleurs préfèrent un chèque de \$6000 plutôt qu'une augmentation de \$10 par semaine dans leur enveloppe de paye.

Cette préférence des travailleurs, à moyen et à long terme joue contre eux et il est à souhaiter que cette méthode ne se généralise pas.

La double échelle salariale

Les périodes de récession économique impliquent un plus grand pouvoir de négociation pour les employeurs, c'est ce qui a permis à plusieurs d'entre eux de négocier la double échelle salariale permanente.

Le « two-tier wage System » (la double échelle salariale) est une échelle salariale différente et réduite établie pour les employés embauchés après une certaine date. Dans certains milieux, on l'appellera la clause « orphelin ».

Ce ne sont pas les syndicats qui sont responsables de cette nouvelle réalité. Au contraire, ils la combattent et même souvent des grèves ont été déclenchées pour tenter de l'éviter. Quand les syndicats ont été obligés de l'accepter, ils l'ont fait en échange d'une meilleure sécurité d'emploi.

Pendant une certaine période, au plus fort de la crise économique (1982-1983), les employeurs, pour réduire leurs coûts salariaux, proposaient des coupures de salaire. Maintenant qu'il est plus difficile d'atteindre leur objectif par ce moyen, la stratégie a été modifiée parce qu'il est plus facile de « vendre » aux travailleurs la double échelle salariale que des coupures de salaire. Les futurs employés ne [90] votent pas aux assemblées générales, quant aux employés actuels, on leur fait miroiter que leurs conditions salariales ne sont pas détériorées, même s'il n'en sera pas ainsi pour le futur.

Le « two-tier wage System » (la double échelle salariale) frôlerait l'illégalité, pour certains (voir le *Management Review*, vol. 73, no. 9, sept 1984, p. 4). Du côté syndical, on pourrait être accusé de mal représenter les travailleurs et du côté de l'employeur, on peut les accuser de discrimination (les nouveaux arrivants sur le marché du travail sont souvent des femmes, des jeunes et des gens de groupes ethniques, (pour ce dernier groupe particulièrement aux États-Unis).

Québec — Canada

Il n'existe pas de textes traitant de la double échelle salariale au Québec et au Canada. Cependant, certaines conventions collectives contiennent une telle disposition. C'est le cas dans le commerce (exemple Steinberg — Greater Vancouver Hôtel) et dans le transport aérien (Air Canada), où ce type de clause se retrouve. Donc, un phénomène encore peu développé chez nous.

États-Unis

Dans ce pays, les clauses de « two-tier » font partie d'une vague de concessions dans les années 1983. Les cas les plus typiques sont les magasins Safeway et Kroger. Dans le cas de Kroger, il existe trois échelles. Il est donc possible d'y voir là une possibilité de croissance d'échelle multiple.

Les statistiques démontrent que la double échelle n'a jamais couvrir autant de salariés qu'aujourd'hui (700 000 en 1985). Dans l'industrie de

l'aéronautique, il y a tendance à l'augmentation des clauses de « two-tier » (tableau 8).

Tableau 8

Pourcentage de conventions collectives
comprenant une clause de « two-tier »

Année	Industrie aéronautique	Toute convention (50 employés et +)
1983	8	4,4
1984	35	8,0
1985	62	

Source : Walsh David J., 1986.

Il faut noter que les conventions collectives des chemins de fer et du service postal contiennent des clauses de « two-tier ».

[91]

Quel avenir est à prévoir pour le développement des « two-tier » ? Je ne pense pas qu'il soit très grand. À moyen terme, les employeurs devraient se rendre compte qu'il est plus difficile de gérer les ressources humaines convenablement lorsque deux salariés exécutant le même travail sont payés à des taux différents. Du côté des salariés, il est facile de comprendre que les rapports entre ceux de la deuxième échelle et ceux de la première ne favorisent pas l'harmonie, ni une plus haute productivité.

En résumé de ce qui précède, on peut retenir que :

1. le travail précaire se développe à un rythme considérable. Si les heures de travail ne sont pas radicalement réduites, la situation deviendra critique ;
2. le salaire au rendement est une formule que l'on aurait intérêt à faire disparaître totalement ;
3. le travail partagé volontairement entre deux salariés ne semble pas avoir un grand avenir ;

4. les régimes publics de rente ne sont pas adéquats et les régimes supplémentaires de rente ne sont pas assez généralisés ;
5. les régimes de participation aux profits se développent plus rapidement aux États-Unis qu'au Canada et les syndicats doivent se donner une politique à cet égard ;
6. la guerre à la pauvreté n'est pas gagnée, on est même en train de la perdre ;
7. les travailleurs s'appauvrissent constamment depuis une dizaine d'années.

Conclusion

Pendant que la condition des travailleurs-euses se détériore, d'autres en profitent. Les marchés boursiers ⁶ sont là pour en témoigner, les profits des entreprises sont généralement à la hausse.

Il est urgent que les syndicats reprennent du pouvoir sinon le prix à payer sera une détérioration plus grande des conditions de travail et de vie pour l'ensemble de la population. Une concertation plus grande entre les diverses organisations syndicales du Québec et du Canada pourrait être bénéfiques si l'on s'entendait minimalement sur des objectifs communs.

Cette concertation ne pourra plus se limiter au Québec et au Canada surtout dans le contexte du libre-échange Canada/États-Unis. Alors, il faudrait parler aux travailleurs américains, tenter de s'entendre avec eux sur certaines perspectives, en vue d'éviter aux travailleurs-euses une aggravation encore plus grande de leurs conditions de travail.

Rien n'est facile pour les syndicats et leurs membres, rien ne le sera non plus, mais leur rôle historique dans nos sociétés les engage à être de plus en plus vigilants. C'est en grande partie sur leurs épaules que repose la construction d'une société plus équilibrée où les puissants n'écraseront pas trop les plus faibles.

[92]

⁶ Ce texte a été écrit avant le crash de la bourse.

NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.



[93]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

DOSSIER :
flexibilité du travail et de l'emploi

“Les caractéristiques principales des personnes à bas salaire au Québec”

Michel COURNOYER *

[Retour au sommaire](#)

Il n'existe que très peu de données récentes sur les caractéristiques des personnes à bas salaire et de leur emploi, au Québec. Les deux sources de données couramment utilisées sont l'Enquête Boutin de 1974 sur les salariés au salaire minimum et la Commission des normes du travail dont les données administratives portent sur les salariés au salaire minimum chez les employeurs assujettis au prélèvement en vertu de la Loi sur les normes ⁷.

* L'auteur est économiste et il a rédigé une thèse sur le salaire minimum à l'Université McGill, en 1980. Il tient à remercier monsieur Réal Bouchard qui a étroitement collaboré à l'analyse des résultats, à la rédaction et à la composition des tableaux, ainsi que mesdames Anne Gauthier et Chantal Martel pour leur aide à différentes étapes de l'analyse. L'auteur demeure toutefois l'unique responsable du contenu du présent article. De plus certaines dénominations ne sont utilisées qu'au genre masculin afin d'alléger le texte.

⁷ Les données utilisées dans cet article proviennent de l'Enquête sur l'adhésion syndicale (EAS) et de l'Enquête sur l'activité (EA) menées toutes deux à titre de supplément à l'Enquête sur la population active (EPA), en décembre 1984 et décembre 1981 respectivement. Ces deux enquêtes supplémentaires, pour ce qui est de l'objet du présent article, visent les mêmes personnes que l'EPA et procèdent du même plan de sondage.

Les données produites par la Commission des normes ne traitent pas des caractéristiques des personnes et de leur emploi, mis à part le sexe, alors que celles provenant de l'Enquête Boutin sont les plus détaillées qui aient été disponibles jusqu'à maintenant. Ces dernières ne sont toutefois pas vraiment d'actualité, étant donné les bouleversements importants du marché du travail survenus tout particulièrement au cours des cinq dernières années. En effet, la situation relative des travailleurs au salaire minimum s'est passablement détériorée entre 1981 et 1986 suite au gel prolongé des minima. De plus, la récession de 1982 a provoqué l'élimination de nombreux emplois à faible salaire dans les secteurs mous.

Le présent article dresse tout d'abord un tableau de la situation des bas salariés au Québec, en décembre 1984. Nous nous attarderons ensuite sur l'évolution des caractéristiques des bas salariés entre décembre 1981 et décembre 1984. Cette analyse permettra de mieux connaître les éléments qui caractérisent la dynamique propre à ce type de salariés.

Certains problèmes de compatibilité existent entre les deux enquêtes, notamment vis-à-vis la période de référence. Les différents tests effectués indiquent toutefois que ces différences ne jouent qu'à la marge et qu'elles n'affectent pas significativement les résultats de la comparaison de données de 1981 et de 1984.

Les résultats traités dans le présent article portent sur l'ensemble des bas salariés. Ceux-ci ont été définis comme étant les salariés au sens du Code du travail du Canada qui reçoivent \$4.00 ou moins de l'heure dans leur emploi principal c'est-à-dire celui où ils effectuent le plus grand nombre d'heures de travail par semaine. Ainsi, les résultats ne sont valides uniquement que pour l'ensemble des « bas salariés » et ils ne doivent pas être confondus avec la portée et les caractéristiques que l'on observerait spécifiquement pour les « salariés rémunérés au salaire minimum » et pour celles et ceux dont le salaire minimum constitue la rémunération de base.

La situation en décembre 1984

Une incidence fortement concentrée

Le tableau 1 présente les résultats d'ensemble quant au nombre et à la répartition des bas salariés, de même qu'à l'incidence des bas salaires en décembre 1984.

On dénombrait un total de 162,200 bas salariés en décembre 1984 soit, en termes relatifs, 6.9% de l'ensemble des salariés. Les femmes comptaient pour 63,5% des [94] bas salariés ; leur nombre s'établissait à 103,000. Les 15 à 19 ans formaient 27,6% du total des bas salariés. Les jeunes et les femmes de tous les groupes d'âge totalisaient 77,1% des bas salariés alors qu'ils n'occupaient que 46.1% des emplois salariés.

Les bas salariés du secteur tertiaire représentaient 86.5% des bas salariés, tandis que ce secteur avait un poids relatif de 70.8% quant au nombre total de salariés pour l'ensemble des secteurs.

L'emploi à plein temps était beaucoup moins important chez les bas salariés ; moins de 60% d'entre eux occupaient ce type d'emploi, alors que plus de 85% des emplois salariés étaient à plein temps.

On comptait très peu de personnes syndiquées parmi les bas salariés. Pas moins de 94.6% des bas salariés étaient non syndiqués alors que, selon les données de l'EAS, 43.3% de l'ensemble des salariés étaient syndiqués.

La concentration de la portée des bas salaires chez certains groupes ressort mieux lorsque l'on examine l'incidence relative des bas salaires chez certains sous-groupes.

Les jeunes femmes de 15 à 19 ans constituent le groupe démographique le plus surreprésenté parmi les bas salariés ; 37.6% des jeunes salariées se retrouvaient dans un emploi faiblement rémunéré en décembre 1984. A l'opposé, le groupe démographique le moins visé est celui des hommes de plus de 20 ans ; seulement 3.0% d'entre eux se retrouvaient parmi les bas salariés.

Le deuxième groupe le plus touché par les bas salaires est celui des jeunes hommes de 15 à 19 ans alors que 30.1% d'entre eux étaient rémunérés à \$4.00 ou moins l'heure. C'est ainsi qu'une fois regroupés, les jeunes hommes et les jeunes femmes de 15 à 19 ans se retrouvaient à 33.5% parmi les bas salariés, soit dans une proportion 5 fois plus élevée que celle observée pour l'ensemble des salariés.

Examinées selon le sexe et sans tenir compte de l'âge, les données indiquent un incidence relative des bas salaires plus du double chez les femmes (10.3%) que chez les hommes (4.4%).

La concentration des bas salaires s'observe aussi au niveau sectoriel. Les données indiquent que 8.5% des salariés du secteur tertiaire étaient des bas salariés. Par rapport à l'incidence moyenne (6.9%), cela représente un excédent de 26,200 bas salariés, soit 18.7% de l'ensemble des bas salariés du tertiaire.

[95]

Tableau 1.

Nombre et proportion de personnes rémunérées à \$4.00 l'heure ou moins, dans l'ensemble des personnes salariées, selon les grands secteurs, le sexe, l'âge, le type d'emploi et la syndicalisation, Québec, décembre 1984 (en milliers)

Grand secteur, sexe, âge, type d'emploi et syndicalisation	Toutes les personnes salariées		Personnes à 4,00 \$ l'heure ou moins		
	N	%	N	% de toutes les personnes salariées	% de toutes les personnes à 4,00 \$/h ou moins
TOTAL	2 335,4	100	162,2	6,9	100
GRAND SECTEUR					
. Primaire	61,9	2,6	—		
. Secondaire	619,9	26,5	17,1	2,8	10,5
. Tertiaire	1 653,5	70,8	140,3	8,5	86,5
SEXE					
. Home	1 333,6	57,1	59,2	4,4	36,5
. Ferme	1 001,8	42,9	103,0	10,3	63,5
PCE					
. 15 à 19 ans	133,4	5,7	44,7	33,5	27,6
. 20 ans et plus	2 202,0	94,3	117,5	5,3	72,4
TYPE D'EMPLOI					
. Plein temps	2 004,4	85,8	96,8	4,8	59,7
. Temp6 partiel	330,7	14,2	65,4	19,8	40,3
SYNDICALISATION					
. Personne syndiquée	1 012,2	43,3			
. Personne non syndiquée	1 323,0	56,7	153,5	11,6	94,6

Source : Calculs effectués à partir de l'Enquête sur l'adhésion syndicale en 1984
- Statistique Canada

[96]

L'examen en détail de la répartition des bas salariés à l'intérieur du secteur tertiaire révèle une concentration encore plus forte de leur présence. On retrouvait 55,100 bas salariés dans le secteur de l'hébergement-restauration et 40,100 dans celui du commerce de détail. En terme relatif, ces deux secteurs, qui regroupaient 25.4% des emplois salariés du tertiaire, recrutaient pas moins de 68.9% des bas salariés du tertiaire. En fait, ces deux secteurs rassemblaient 58.7% des bas salariés, alors qu'on n'y retrouvait que 18.0% des emplois salariés.

Vu sous un autre angle, on constate que 49.5% des salariés dans le secteur de l'hébergement-restauration touchaient une rémunération horaire de \$4.00 ou moins l'heure, ce qui représente une incidence relative des bas salariés sept fois plus élevée que celle observée pour l'ensemble des salariés.

L'image qui ressort de ces résultats ne peut qu'être très difficilement réduite à la vision monolithique du marché du travail que suppose le modèle de concurrence pure et parfaite des manuels de sciences économiques et est plutôt conforme à l'hypothèse de la segmentation du marché du travail. La concentration démographique et sectorielle dont on vient de faire état permet d'identifier clairement un segment distinct très caractérisé de la main-d'œuvre, lequel est difficilement assimilable au portrait-type du salarié moyen.

Une rémunération très faible

Le tableau 2 présente les résultats d'ensemble de la rémunération horaire des salariés en général et des bas salariés.

Les calculs effectués à partir des données de l'EAS indiquent que le gain horaire moyen des bas salariés se situait à \$3.31, en comparaison à \$10.54 pour l'ensemble des salariés, soit 31.4% du gain horaire moyen.

Contrairement à ce que l'on observe pour l'ensemble des salariés, la rémunération horaire moyenne chez les bas salariés est plus élevée chez les femmes que chez les hommes (\$3.33 contre \$3.27), chez les 15 à 19 ans que chez les 20 ans et plus (\$3.47 contre \$3.27). Ces résultats,

quoique très surprenants, s'expliquent par le faible niveau de rémunération chez les adultes, en particulier chez les hommes.

De fait, la moyenne de salaire des 20 ans et plus est inférieure au plus bas taux horaire du salaire minimum pour les adultes en vigueur au moment de l'enquête (\$3.28 l'heure pour les 18 ans et plus travaillant à pourboire). L'analyse détaillée des dossiers des répondants a permis de constater que de nombreux éléments concourent à l'explication de ce résultat. L'élément le plus important concerne les heures de travail. Plusieurs personnes ont déclaré de fort nombreuses heures de travail. Le salaire horaire moyen chez celles qui ont déclaré plus de 45 heures par semaine se chiffre à \$2.80, alors qu'il se situe à \$3.44 pour les autres. Chez les adultes, la moyenne salariale dans ce cas se chiffrait à \$2.53, donc bien en-deçà du gain horaire moyen de \$3.31 pour l'ensemble des personnes salariés.

[97]

Tableau 2

Salaire horaire moyen des personnes rémunérées à \$4.00 l'heure ou moins, en comparaison de l'ensemble des salariées, selon les grands secteurs d'activités économiques, le sexe, l'âge, le type d'emploi et la syndicalisation. (Québec, décembre 1984)

Grand secteur, sexe, âge, type d'emploi et syndicalisation	Toutes les personnes salariées	Personnes à 4,00 \$ l'heure ou moins	
	Salaire horaire moyen \$	Salaire horaire moyen \$	Salaire horaire relatif %
ENSEMBLE DES SECTEURS			
. Total	10,54	3,31	31,4
GRAND SECTEUR			
. Primaire	10,74	—	—
. Secondaire	10,64	3,66	34,4
. Tertiaire	10,49	3,27	31,2
SEXE			
. Homme	11,62	3,27	28,1
. Femme	8,81	3,33	37,8
AGE			
. 15 à 19 ans	5,16	3,47	67,2
. 20 ans et plus	10,77	3,27	30,4
TYPE D'EMPLOI			
. Plein temps	10,72	3,27	30,5
. Temps partiel	7,76	3,47	44,7
SYNDICALISATION			
. Personne syndiquée	12,10	—	—
. Personne non syndiquée	9,33	3,30	35,4

Source : Calculs effectués à partir de l'Enquête sur l'adhésion syndicale en 1984
- Statistique Canada

[98]

Cette faible rémunération chez les adultes peu découler du mode de calcul du gain horaire utilisé par Statistique Canada lorsqu'une personne indiquait sa rémunération sur une base autre que horaire. Par ailleurs, ce bas niveau de salaire horaire pourrait s'expliquer par un nombre important d'infractions non déclarées à l'article 55 de la Loi sur les normes du travail, lequel traite de la majoration de la rémunération pour du temps supplémentaire.

À titre d'exemple, une personne salariée qui travaille 44 heures à temps régulier, à \$4.00 l'heure et fournissant quotidiennement deux heures de travail non-rémunérées recevra un gain effectif de \$3.26 l'heure. Quant à l'écart entre le gain horaire moyen des hommes et celui des femmes, il ressort après analyse que la composition sectorielle différente de l'emploi ajoutée à l'écart dans le degré de syndicalisation pour chaque sexe suffisent à expliquer ce phénomène. Il en est de même pour l'écart entre les jeunes et les adultes. En effet, ces écarts salariaux sont renversés lorsque l'on tient compte pour chacun des groupes de la répartition sectorielle des heures travaillées et de la syndicalisation.

L'évolution de la situation entre décembre 1981 et décembre 1984

Une baisse marquée de l'incidence

Le tableau 3 présente l'évolution du nombre de bas salariés entre décembre 1981 et décembre 1984. Selon les données recueillies lors de l'EA de 1981, le nombre de bas salariés s'établissait à 285,700 en décembre 1981, soit 12.4% de l'ensemble des personnes salariées. Par conséquent, on observe une baisse importante de 124,100 bas salariés entre décembre 1981 et décembre 1984. Il s'agit d'une baisse de 43.2% par rapport au nombre initial de bas salariés.

Toutes les grandes composantes du nombre de bas salariés montrent des baisses importantes. Le nombre de bas salariés dans le secteur secondaire subit la baisse la plus prononcée (65.9%). Elle est aussi plus forte pour les hommes que pour les femmes (48.5% contre 39.7%), pour

les 20 ans et que pour les jeunes (44.9% contre 38.4%) et pour les bas salariés à plein temps que pour ceux à temps partiel (45.6% contre 39.3%).

Le fait d'utiliser une balise constante de \$4.00 l'heure pour 1981 et pour 1984 pourrait en partie expliquer la plus faible progression des salaires chez les bas salariés, étant donné que, par ailleurs, la progression d'ensemble n'est pas limitée par une balise supérieure. D'autres indicateurs ont été examinés afin de vérifier les données obtenues.

Par exemple, des simulations effectuées à partir des données de ÎEAS indiquent qu'une progression du gain moyen des bas salariés hypothétiquement équivalente à celle observée pour l'ensemble des salariés aurait entraîné une baisse supplémentaire de 89,700 bas salariés, soit une diminution de 55.3% du nombre observé de ceux-ci en 1984.

[99]

Tableau 3

Évolution entre décembre 1981 et décembre 1984, pour le Québec, du nombre de personnes rémunérées à \$4.00 l'heure ou moins, selon les grands secteurs d'activités économiques, le sexe, l'âge, le type d'emploi et la syndicalisation (en milliers)

Grand secteur, sexe, âge, type d'emploi et syndicalisation	Personnes rémunérées à 4,00 \$ l'heure ou moins					
	NOMBRE			%		
	1981	1984	Var. (%)	1981	1984	Var. (points)
TOTAL	285,7 (12,42)	162,2 (6,9%)	-43,2%	100	100	0
GRAND SECTEUR						
. Primaire	11,2	—		3,9	—	
. Secondaire	50,1	17,1	-65,9%	17,6	10,5	-7,1
. Tertiaire	224,4	140,3	-37,5%	78,5	86,5	8,0
SEXE						
. Homme	114,9	59,2	-48,5%	40,2	36,5	-3,7
. Femme	170,9	103,0	-39,7%	59,8	63,5	3,7
AGE						
. 15 à 19 ans	72,6	44,7	-38,4%	25,4	27,6	2,2
. 20 ans et plus	213,1	117,5	-44,9%	74,6	72,4	-2,2
TYPE D'EMPLOI						
. Plein temps	178,1	96,8	-45,6%	62,3	59,7	-2,6
. Temps partiel	107,7	65,4	-39,3%	37,7	40,3	2,6
SYNDICALISATION						
. Personne syndiquée	37,3		.			
. Personne non syndiquée	248,5	153,5	-38,2%	87,0	94,6	7,6

NOTE : Les pourcentages entre parenthèses indiquent la proportion du nombre de personnes rémunérées à 4,00\$ l'heure ou moins dans l'ensemble des personnes salariées.

Sources : Calculs effectués à partir de l'Enquête sur l'activité en 1981 et de l'Enquête sur l'adhésion syndicale en 1984 - Statistique Canada.

[100]

De plus, les résultats obtenus à partir de l'indicateur le plus usité dans ce domaine, soit la comparaison par décile, permet de confirmer l'hypothèse de départ, à l'effet d'une progression plus faible des salariés au plus bas des échelles. Ainsi, on observe une progression de 13% du gain horaire maximum du premier décile des personnes salariées, entre 1981 et 1984. Il s'agit de la progression la plus faible parmi les déciles et elle est de 6.9 points de pourcentage inférieure à l'augmentation moyenne.

Signalons que, contrairement à ce que l'on observe pour l'ensemble des personnes salariées, la progression salariale a été plus forte pour les jeunes que pour les adultes (10.5% contre 2.8%). La situation est semblable en ce qui concerne les emplois à temps partiel par rapport à ceux à plein temps.

En lien avec les baisses décrites précédemment, on observe une hausse de l'importance relative du secteur tertiaire (8.0 points de pourcentage), des femmes (3.7 points de pourcentage), des jeunes (2.2 points de pourcentage) et des non-syndiqués (7.6 points de pourcentage). Les jeunes et les femmes qui, ensemble, comptaient pour 52.1% des bas salariés en 1981, voient leur poids grimper à 77.1% en 1984, soit une hausse vertigineuse de 25 points de pourcentage. La concentration de l'incidence des bas salaires s'est donc accrue de façon appréciable au cours de cette période.

De façon générale, l'évolution de la structure de l'emploi a été favorable à une augmentation du nombre de bas salariés, l'emploi dans le secteur tertiaire s'accroissant plus rapidement qu'ailleurs. Cependant, la tendance à une diminution du nombre de bas salariés a été si forte que, dans l'ensemble, on observe effectivement une baisse marquée résultant de la progression générale des salaires. En effet, la progression salariale a amené de nombreux bas salariés en 1981 au-dessus du seuil de \$4.00 en 1984, faisant ainsi diminuer leur nombre.

***Une progression plus faible des salaires
chez les bas salariés***

Le tableau 4 présente les données de l'évolution du gain horaire moyen, entre décembre 1981 et décembre 1984. Les résultats indiquent que l'augmentation moyenne au cours de la période a été plus de douze fois supérieure pour l'ensemble des personnes salariées que pour les bas salariés. En terme relatif, le gain horaire moyen a progressé de 20.2% alors que la hausse n'est que de 4.4% chez les bas salariés.

**Comparaison avec l'Ontario :
une incidence plus faible au Québec
qu'en Ontario**

Selon l'EAS, on dénombrait 344,100 bas salariés en Ontario, en décembre 1984, soit plus du double de ce qu'on retrouvait au Québec. Ce nombre représente 9.3% du nombre total de personnes salariées et, toutes proportions gardées, les bas salariés étaient de 2.4 points de pourcentage plus nombreux en Ontario qu'au Québec.

[101]

Tableau 4.

Évolution entre décembre 1981 et décembre 1984, pour le Québec, du salaire horaire moyen des personnes rémunérées à \$4.00 l'heure ou moins, par rapport à l'ensemble des personnes salariées, selon les grands secteurs d'activités économiques, le sexe, l'âge, le type d'emploi et la syndicalisation

Grand secteur, sexe, âge type d'emploi et syndicalisation	SALAIRE HORAIRE MOYEN					
	Toutes les personnes salariées			Personnes rémunérées à 4,00\$ l'heure ou moins		
	1981	1984	Var. (\$)	1981	1984	Var. (\$)
TOTAL	8,77	10,54	1,77 (20,2%)	3,17	3,31	0,14 (4,4%)
GRAND SECTEUR						
. Primaire	7,97	10,74	2,77	2,25		—
. Secondaire	8,51	10,64	2,13	3,37	3,71	0,34
. Tertiaire	8,92	10,49	1,57	3,18	3,27	0,09
SEXE						
. Homme	9,45	11,62	2,17	3,10	3,27	0,17
. Femme	7,60	8,81	1,21	3,23	3,33	0,10
AGE						
. 15 à 19 ans	6,00	5,16	-0,84	3,14	3,47	0,33
. 20 ans et plus	8,94	10,77	1,83	3,18	3,27	0,09
TYPE D'EMPLOI						
. Plein temps	8,88	10,72	1,84	3,16	3,27	0,11
. Temps partiel	7,21	7,76	0,55	3,23	3,47	0,24
SYNDICALISATION						
. Personne syndiquée	9,78	12,10	2,32	3,28	—	—
. Personne non syndiquée	7,98	9,33	1,35	3,15	3,47	0,32

Sources : Calculs effectués à partir de l'Enquête sur l'activité en 1981 et de l'Enquête sur l'adhésion syndicale en 1984 - Statistique Canada.

[102]

Le tableau 5 présente les principaux résultats en ce qui concerne la situation en Ontario et au Québec, en décembre 1984.

L'écart le plus important quant au nombre de bas salariés se trouve chez les jeunes (15 à 19 ans) ; il s'établit à 240.7% par rapport au nombre de jeunes bas salariés québécois. En fait, un peu plus de la moitié des jeunes ontariens se retrouvaient alors parmi les bas salariés (50.5%), soit un écart de 17 points de pourcentage de plus par rapport à la situation des jeunes au Québec.

En termes absolus, l'écart le plus important a trait aux personnes non-syndiquées : il y en avait 182,400 de plus parmi les bas salariés ontariens.

Tous ces résultats suggèrent que les emplois faiblement rémunérés sont plus importants en Ontario, aussi bien en termes absolus qu'en termes relatifs, ce que contredit l'idée fort répandue que ces emplois sont concentrés au Québec. Historiquement, cela aurait bien pu être le cas et les données corroborent en partie ce point de vue. En effet, l'incidence relative des bas salaires est plus élevée dans le secteur secondaire au Québec qu'en Ontario.

Toutefois, l'importance de cet élément ne peut avoir grand effet, puisque le phénomène des bas salaires est maintenant, à plus de 85%, attribuable au secteur tertiaire. De plus, l'incidence relative des bas salaires dans les secteurs mous est inférieure à la moyenne.

Une analyse plus approfondie des données a permis de conclure que le plus fort taux de syndicalisation au Québec expliquait en bonne partie une plus faible incidence relative des bas salaires qu'en Ontario. L'uniformisation de l'incidence relative des bas salaires observée pour l'Ontario, par rapport au taux de syndicalisation québécois, amène l'incidence ontarienne « standardisée » autour de 8.0%. L'écart initial de 2.4 points de pourcentage en sus du Québec vis-à-vis l'incidence relative des bas salaires se trouve ainsi réduit de près de la moitié.

Le même exercice d'uniformisation a été appliqué aux données du secteur tertiaire. Le résultat est fort probant : l'écart dans l'incidence relative des bas salaires pour ce secteur est alors réduit de près de 90%.

Par conséquent, le taux de syndicalisation plus élevé au Québec et les phénomènes associés à cette plus forte syndicalisation, constituent

assurément un élément explicatif très important de la plus forte incidence des bas salaires en Ontario.

[103]

Tableau 5.

Tableau comparatif, pour le Québec et l'Ontario, du nombre de personnes rémunérées à \$4.00 l'heure ou moins, par rapport à l'ensemble des personnes salariées, selon les grands secteurs d'activités économiques, le sexe, l'âge, le type d'emploi et la syndicalisation. (Québec, décembre 1984, en milliers)

Grand secteur, sexe, âge, type d'emploi et syndicalisation	Nombre de personnes salariées					
	Toutes les personnes salariées			Personnes rémunérées à 4,00\$ l'heure ou moins		
	Québec	Ontario	Écart (%)	Québec	Ontario	Écart (%)
TOTAL	2 333,4	3 716,8	-59,2	162,2 (6,9%)	344,1 (9,3%)	-112,1
GRAND SECTEUR						
. Primaire	61,9	71,5	-15,5			
. Secondaire	619,9	1 143,8	-84,5	17,1	26,8	-56,7
. Tertiaire	1 653,5	2 501,5	-51,3	140,3	309,1	-120,3
SEXE						
. Homme	1 336,6	2 028,5	-51,8	59,2	130,5	-120,4
. Femme	1 001,8	1 688,4	-68,5	103,0	213,6	-107,4
AGE						
. 15 à 19 ans	133,4	301,3	-125,9	44,7	152,3	-240,7
. 20 ans et plus	2 202,0	3 414,1	-55,0	117,5	191,8	-63,2
TYPE D'EMPLOI						
. Plein temps	2 004,4	3 078,9	-53,6	96,8	146,8	-51,7
. Temps partiel	330,7	637,9	-92,9	65,4	197,3	-201,7
SYNDICALISATION						
. Personne syndiquée	1 012,2	1 252,6	-23,8			
. Personne non syndiquée	1 323,0	2 464,3	-86,3	153,5	335,9	-118,8

Note : Les pourcentages entre parenthèses indiquent la proportion du nombre de personnes rémunérées à 4,00 \$/l'heure ou moins dans l'ensemble des personnes salariées.

Sources : Calculs effectués à partir de l'Enquête sur l'activité en 1981 et de l'Enquête sur l'adhésion syndicale en 1984 - Statistique Canada.

[104]

D'autres éléments structurels, plus ou moins indépendants les uns des autres, concourent à expliquer cet écart entre le Québec et l'Ontario. La composition démographique et sectorielle propice à une plus forte incidence font partie de cet ensemble d'éléments. L'uniformisation de l'incidence relative des bas salaires en Ontario, par rapport à la composition selon le secteur, le sexe, le groupe d'âge, le genre de travail et la syndicalisation permet de réduire à 0.3 points de pourcentage l'écart dans l'incidence relative soit une réduction de 87% de l'écart initial. On peut donc affirmer que l'écart dans l'incidence des bas salaires entre le Québec et l'Ontario s'explique par une composition de la main-d'œuvre plus propice à l'émergence de ce phénomène en Ontario.

Des bas salariés moins bien rémunérés au Québec qu'en Ontario

Le tableau 6 présente les données comparatives des différents niveaux de rémunération, en décembre 1984, pour le Québec et l'Ontario.

Notons d'abord que, sur le plan de la moyenne générale, le Québec et l'Ontario étaient pratiquement nez-à-nez en décembre 1984.

La situation était fort différente en ce qui concerne les bas salariés : le gain horaire moyen se chiffrait à \$3.46 en Ontario, soit un écart de 4.5% par rapport à celui des bas salariés québécois.

L'écart le plus important se situe chez les femmes et il s'établit à 5.7% à l'avantage des ontariennes. On observait pourtant un écart de 1.7% en faveur des québécoises, en 1981.

Tout comme dans le cas de l'incidence des bas salaires, de nombreux facteurs d'ordre structurel justifient cet écart. En fait, si ce n'était pas d'une structure plus « favorable » vis-à-vis les bas salaires en Ontario, l'écart observé s'avérerait encore plus grand. La rémunération moyenne ontarienne uniformisée en fonction de la composition de la main-d'œuvre québécoise, tenant compte du secteur d'activité, du sexe, du groupe d'âge, du genre de travail et de la syndicalisation, se situe autour

de \$3.57. Ainsi, une comparaison prenant en compte l'effet de composition, permet d'évaluer l'écart salarial à 7.9%.

La différenciation plus prononcée des taux de salaire minimum au Québec, en décembre 1984, pourrait expliquer cet écart important chez les bas salariés. En effet, à cette époque, il n'existait pas en Ontario de taux particulier pour l'ensemble des gens à pourboire. Les données disponibles ne permettent pas toutefois d'évaluer l'écart dans le gain horaire moyen pouvant être attribuable à ce facteur.

[105]

Tableau 6

Tableau comparatif, pour le Québec et l'Ontario, du salaire horaire moyen des personnes rémunérées à \$4.00 l'heure ou moins, par rapport à l'ensemble des personnes salariées, selon les grands secteurs d'activités économiques, le sexe, l'âge, le type d'emploi et la syndicalisation (Québec, décembre 1984)

Grand secteur, sexe, âge, type d'emploi et syndicalisation	SALAIRE HORAIRE MOYEN					
	Toutes les personnes salariées			Personnes rémunérées à 4,00\$ l'heure ou moins		
	Québec \$	Ontario \$	Écart (%)	Québec \$	Ontario \$	Écart (%)
TOTAL	10,54	10,55	-0,1	3,31	3,46	-4,5
GRAND SECTEUR						
. Primaire	10,74	10,36	3,5	«	—	—
. Secondaire	10,64	11,04	-3,8	3,66	3,71	-1,4
. Tertiaire	10,49	10,29	1,9	3,27	3,45	-3,5
SEXE						
. Homme	11,62	11,83	-1,8	3,27	3,35	-2,4
. Femme	8,81	8,66	1,7	3,33	3,52	-5,7
AGE						
. 15 à 19 ans	5,16	5,21	-1,0	3,47	3,58	-3,2
. 20 ans et plus	10,77	10,82	-0,5	3,27	3,40	-4,0
TYPE D'EMPLOI						
. Plein temps	10,72	10,83	-1,0	3,27	3,39	-3,7
. Temps partiel	7,76	6,91	11,0	3,47	3,61	-4,0
SYNDICALISATION						
. Personne syndiquée	12,10	12,22	-1,0	-	«	—
. Personne non syndiquée	9,33	9,62	-3,1	3,30	3,47	-5,2

Source : Calculs effectués à partir de l'Enquête sur l'adhésion syndicale en 1984
- Statistique Canada.

[106]

Conclusion

L'analyse des données de l'EAS et de l'EA a permis de faire plusieurs constatations importantes. Les résultats principaux de l'étude indiquent que l'incidence des bas salaires est fortement concentrée ; que cette concentration s'est accentuée entre 1981 et 1984 ; qu'on observait, entre 1981 et 1984, une progression moins forte des salaires chez les bas salariés par rapport à la moyenne générale ; que le niveau moyen du gain horaire des adultes à bas salaires, en particulier celui des hommes, est très faible ; que l'incidence des bas salaires est plus forte en Ontario, principalement à cause d'une composition de la main-d'œuvre qui accentue ce phénomène et que le salaire horaire moyen des bas salariés était plus élevé en Ontario qu'au Québec.

L'élément le plus nouveau est sans contredit une plus forte incidence des bas salaires en Ontario qu'au Québec, contrairement à ce que certains affirment parfois péremptoirement

NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[107]

[108]

Bulletin d'abonnement

Les CAHIERS DE RECHERCHE SOCIOLOGIQUE paraissent deux fois l'an. Chaque numéro est axé sur une thématique particulière. Les Cahiers ont pour but de décloisonner la recherche institutionnelle et de permettre l'expression de plusieurs approches théoriques et méthodologiques.

Thèmes des numéros parus :

Vol. 1.	Connaissance et société	septembre 1983
Vol. 2. no. 1.	Le discours social et ses usages	avril 1984
Vol. 2. no. 2.	Problème d'immigration	septembre 1984
Vol. 3. no. 1.	La décentralisation pour quoi faire ?	avril 1985
Vol. 3. no. 2.	Informatisation et bureautique	octobre 1985
Vol. 4. no. 1.	Des femmes dans les sciences	avril 1986
Vol. 4. no. 2.	Les industries culturelles : un enjeu vital !	octobre 1986
Vol. 5. no 1.	Le complexe agro-alimentaire et l'État	printemps 1987

Les prochains numéros porteront sur : **Analyse qualitative des réalités sociales ; Pour comprendre l'économie mondiale ; Sociologie et droit.**

Abonnement annuel : Canada \$13. (étudiants \$10.) ; États-Unis \$16. ; Autres \$20. ; Institutions (tous pays) \$24. Le numéro : \$8.

Je désire m'abonner à partir du volume __ no __ \$

Je désire recevoir les numéros suivants :

_____ \$
 _____ \$
 _____ \$

Compte Visa Master Card No _____

Date d'expiration de la carte _____

Signature _____

Ci-joint chèque ou mandat poste à l'ordre de :

CRS/Service des publications

Université du Québec à Montréal C.P. 8888, Succursale « A »
 Montréal (Québec) H3C 3P8

NOM _____

ADRESSE _____

Code postal _____

[109]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

DOSSIER :
flexibilité du travail et de l'emploi

**“Les Bureaux de louage
de main-d’œuvre (B.L.M.O.) :
une relation d’emploi précaire.” ***

Michel GRANT et Ghyslaine MARCOTTE

[Retour au sommaire](#)

Johanne travaille comme dactylo-réceptionniste depuis 13 mois dans la même entreprise. Elle est assidue, rapide, efficace et souriante et elle représente aussi le bureau de louage de main-d'oeuvre (B.L.M.O.) auprès de l'entreprise-cliente. Elle ne s'absente jamais. Elle exécute le travail qu'on lui donne sans maugréer. Elle n'est pas syndiquée mais comble un poste couvert par l'unité d'accréditation. Pourtant, Johanne ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective, notamment du taux salarial horaire accordé pour ce poste. Son affectation à ce poste était prévue pour un temps déterminé mais la période se prolonge : le temps pour l'entreprise de faire les réaménagements. Eventuellement, l'existence du poste ne sera plus justifiée. Rationalisation oblige ! Johanne se demande toujours si demain elle aura du travail. Cependant, elle se réjouit d'avoir obtenu,

* L'ensemble des informations proviennent d'une recherche réalisée pour le compte des groupes Au bas de l'échelle et Relais-Femmes, inc., disponible auprès de ce dernier : Michel Grant et Ghislaine Marcotte, *Le travail temporaire et les bureaux de louage de main-d'oeuvre*, Novembre 1986, 364p.

par l'entremise d'un B.L.M.O., un contrat qui devait durer, au départ, environ 3 mois. Johanne réalise que 10 autres mois se sont écoulés.

Cette entreprise recourt aux services de ce B.L.M.O. depuis quelques années. Généralement, elle y fait appel pour remplacer une employée pour l'un des motifs suivants : absence imprévue, vacances, congé de maternité, maladie pour alléger le fardeau du personnel régulier lors d'un surcroît de travail ou encore pour travailler sur un projet spécial. Ces emplois subalternes sont généralement comblés car la nature du travail requiert la présence quotidienne d'un personnel, pour éviter la formation d'un goulot d'étranglement. Mais cette fois-ci, c'est différent. L'entreprise connaît une vague de changements. Depuis deux ans environ, elle procède à des transformations importantes sur le plan de la gestion des ressources humaines et financières. Il faut réduire les coûts de production, rationaliser les dépenses, augmenter la productivité des employé-e-s en place. De plus en plus, suite au départ de l'employée régulière, le/la gestionnaire reconsidère l'existence de ce poste. Mais en attendant...

Cet exemple n'est pas nécessairement typique en ce qui regarde spécifiquement la durée du contrat. La situation présentée vise à mettre en relief d'une part, le [110] caractère précaire des conditions de travail de la salariée temporaire embauchée par l'entremise d'un B.L.M.O. et d'autre part, le statut marginal de la salariée tant à l'intérieur du B.L.M.O., de l'entreprise-cliente qu'auprès du personnel de cette dernière.

La recherche à laquelle nous nous référons, propose une réflexion sur une des formes d'emploi précaire, l'emploi temporaire, et de ses conséquences sociales, économiques et juridiques pour la main-d'œuvre concernée. Le caractère spécifique de cette recherche exploratoire consiste en l'analyse de ce statut d'emploi dans le cadre des activités des B.L.M.O. pour la catégorie professionnelle "emplois de bureau" ⁸. La problématique de l'accès à un emploi régulier et à un revenu pour les femmes sous-tend les interrogations et l'interprétation des informations recueillies. Au départ, nous posions comme hypothèse

⁸ Nous avons circonscrit notre étude aux B.L.M.O. offrant ce service pour la profession "emploi de bureau" telle qu'elle est définie par Statistique Canada (classification, type des professions de 1980, division des normes, février 1981, catalogue 12-565 grand groupe 41).

que les B.L.M.O. participent aux processus de "précarisation" de l'emploi et "d'externalisation" de la main-d'œuvre.

Nous présentons, tout d'abord, les principales composantes de la problématique reliée à l'étude de l'emploi temporaire dans le cadre des activités des B.L.M.O.

Suite à quelques définitions, nous traitons certaines données notamment sur les B.L.M.O. au Québec et, exposons certaines difficultés méthodologiques relativement à la mesure statistique du phénomène croissant du recours à l'emploi temporaire. Le dernier volet de cette première section concerne le rôle et le fonctionnement des B.L.M.O. leur impact sur les conditions générales de travail des salariées temporaires faisant appel à leurs services, contribuant à la marginalisation de celles-ci.

La relation d'emploi est traditionnellement composée d'un-e employeur-e unique (l'entreprise-cliente) et d'un-e salarié-e. En quoi la présence d'une intermédiaire pose-t-elle la question de l'identification de l'employeur ? Quelles sont les implications juridiques de cette situation ? Tel est le questionnement qui sera analysé dans la deuxième section dans la perspective du Code du Travail et de la Loi sur les normes du Travail.

La marginalisation sociale et économique de la salariée dans le cadre du recours au B.L.M.O.

Définitions et principales implications de l'emploi précaire

Définitions

Nous entendons par emploi régulier, un emploi caractérisé par la stabilité c'est-à-dire des heures régulières de travail et un horaire de

travail prévus et établis à l'avance pour une certaine période de temps ⁹. Dans ce contexte, le contrat de travail entre un employeur unique et l'employé-e est de durée indéterminée.

L'emploi précaire renvoie à une relation dont la durée est aléatoire ¹⁰. En ce sens, il [111] se distingue de l'emploi régulier par un contrat à durée déterminée ou par l'absence de continuité : soit par la nature même du travail, soit par la période allouée pour le réaliser. Il peut être à temps plein ou à temps partiel et se nomme surnuméraire, occasionnel, pigiste, sur appel, temporaire, etc. L'emploi précaire renvoie non pas à une instabilité de main-d'oeuvre c'est-à-dire à la mobilisation occasionnée par des changements d'emploi répétés. Il désigne un statut d'emploi qui entraîne pour le/la salarié-e une différenciation, à la baisse, sur le plan du traitement et de l'ensemble des conditions de travail par rapport aux autres salarié-e-s ¹¹. Le caractère dérogatoire des divers types d'emploi précaire se manifeste à travers la "marginalisation" de la salariée tant auprès des entreprises qu'auprès du personnel.

La relation d'emploi triangulaire et ses conditions

La présence du B.L.M.O. complique la relation d'emploi traditionnellement fondée sur la présence d'un seul employeur. Nous identifions le B.L.M.O. par son rôle d'agent intermédiaire entre la demande de travail (par l'entreprise) et l'offre de travail, (par la salariée). Sur demande de l'entreprise, le B.L.M.O. fournit du personnel pour une durée déterminée par le client. Le B.L.M.O. se présente

⁹ Colette Bernier, Hélène David, *Le travail à temps partiel*, Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail, 1978, p.3.

¹⁰ Françoise Rérat citée par C. Bernier dans "Crise et précarisation de l'emploi : l'exemple du travail à temps partiel au Québec", *Les stratégies de reprise*, Montréal : éditions St-Martin, 1984, p. 84.

¹¹ J.-F. Germe, Instabilité, précarité et transformations de l'emploi cité dans Critique de l'économie politique : *Segmentation de l'emploi ou division du salariat ?* nouvelle série 5/16, Paris, avril-juin 1981, p.58.

comme l'employeur des salariées temporaires qu'il assigne chez le client.

Certaines responsabilités de nature administrative et inhérentes au rôle d'employeur, sont transférées de l'entreprise utilisatrice de ce service vers le B.L.M.O. Effectivement, le service du B.L.M.O. inclut les tâches reliées, entre autres, à l'administration d'une banque de main-d'oeuvre sur appel, au versement de la rémunération comprenant l'application des diverses retenues obligatoires (Régie des Rentes du Québec, Assurance-chômage) de l'employeur et la salariée.

L'ensemble de ces éléments crée une confusion quant à l'identification de l'employeur sur le plan juridique. La formation d'une relation triangulaire remet en cause le principe de l'ancienneté auprès du même employeur qui constitue le fondement traditionnel de nos lois du travail. Ce problème de désignation de l'employeur se répercute tant sur le plan de l'acquisition des droits par la salariée temporaire que sur celui de l'accès réel à l'exercice de certains droits notamment de la syndicalisation ¹².

Au terme du mandat ou à la demande de l'entreprise-cliente, la salariée temporaire est de nouveau disponible pour une affectation dans la même entreprise ou dans une autre. En outre, il importe de souligner que le B.L.M.O. n'a aucune obligation de rappeler la salariée après chaque mandat.

Lors de la réalisation du contrat, il se forme une relation d'emploi triangulaire. Celle-ci implique d'une part, que l'entreprise-cliente indique à la salariée temporaire le travail à accomplir, fournit les moyens de production, surveille l'exécution du travail et en contrôle les résultats et d'autre part, que le B.L.M.O. assigne la salariée à un emploi, sur demande du client, et lui verse le salaire à partir du montant de la facture défrayée par ce dernier. L'exercice de ces [112] attributions par l'entreprise-cliente indique qu'il y a le maintien de la relation de subordination entre cette dernière et la salariée temporaire de même que le maintien de l'entreprise-cliente comme source de rémunération. Il s'agit de deux fonctions traditionnellement et habituellement assurées par un employeur unique dans une relation d'emploi typique.

¹² Guy Caire, "Les nouveaux marchands d'homme ?" *Étude du travail intérimaire*, les éditions ouvrières, 1973, p. 93.

*La marginalisation de la salariée temporaire
et les pratiques d'externalisation*

Dans une perspective plus globale, nous inscrivons l'activité des B.L.M.O. à l'intérieur d'un processus favorisant le développement de l'emploi précaire. Leur contribution se joue sur deux tableaux interdépendants. Le B.L.M.O. agit à titre de promoteur de l'emploi temporaire, lorsqu'il sollicite et vante les avantages du recours aux salariées temporaires auprès des entreprises-utilisatrices ou potentielles. Par la nature de ce service de louage de main-d'œuvre, le B.L.M.O. intervient finalement comme agent intermédiaire pour le compte de ces dernières. À ce titre, le B.L.M.O. tout en assignant les salariées temporaires chez les entreprises-utilisatrices, il bénéficie aussi des avantages inhérents à ce statut d'emploi notamment sur le plan financier, puisqu'il verse un salaire horaire généralement inférieur au salaire horaire moyenne sur le marché (voir tableau) et sur le plan de la gestion, par la flexibilité de la main-d'œuvre temporaire.

La marginalité des salariées ayant un tel statut d'emploi temporaire, se révèle la principale conséquence d'un désengagement à l'égard de la salariée temporaire manifesté d'abord par l'entreprise-cliente et ensuite prolongé par le B.L.M.O. Cette marginalité se manifeste non seulement sur le plan juridique mais également sur le plan socio-économique. Elle découle principalement de la présence d'une situation atypique par rapport à la norme observée et se manifeste notamment par la formation d'une relation d'emploi triangulaire et par la nature des activités des B.L.M.O.

Les activités et les services des B.L.M.O. s'insèrent dans le cadre des pratiques d'externalisation de la main-d'œuvre de l'entreprise ayant un marché interne structuré¹³. Les pratiques d'externalisation consistent en des stratégies de gestion des ressources humaines qui recherchent la flexibilité dans l'élaboration et l'application des politiques d'embauche et d'établissement des conditions de travail.

¹³ Nous nous référons à la théorie dualiste du marché du travail, particulièrement développée par Michael Piore.

Concrètement, elles se traduisent par le recours à des personnes ayant un statut d'emploi précaire (ex. temporaire, pigiste, contractuel) et des conditions de travail inférieures à celles octroyées au personnel permanent qui fait partie du marché interne de l'entreprise. Ce marché interne est constitué par le personnel régulier à l'égard duquel l'entreprise a pris des engagements à plus long terme au niveau des conditions de travail et de l'attribution du statut (ex. régime de retraite ; ancienneté ; congés-maladie etc.) Les politiques de l'entreprise cliente pour ce groupe de salarié-e-s s'inscrivent dans les pratiques d'internalisation de celle-ci. Ces pratiques se traduisent aussi par des perspectives de promotion interne et de développement de carrière plus intéressantes. On voit donc que dans ce contexte, les salarié-e-s temporaires et autres assument une fonction d'amortisseur et sont les premiers-ères à subir les contrecoups des fluctuations du marché ; leur [113] présence permet ainsi au personnel régulier de jouir, du moins pour une certaine période de temps, d'une certaine protection et d'une certaine sécurité.

Dans ce contexte, les B.L.M.O. offrent aux entreprises l'accès à une banque de main-d'oeuvre pour le développement de leur marché externe. L'utilité des B.L.M.O. pour les employeurs consiste à permettre à ceux-ci de gérer leurs ressources avec une plus grande souplesse et une plus grande capacité d'adaptation aux incertitudes du marché.

Les impacts socio-économiques du recours aux B.L.M.O. font l'objet de la seconde partie de cette section. Mais auparavant, brossons brièvement un portrait de la situation au Québec puis faisons état des difficultés méthodologiques et d'accès à des données pour connaître un phénomène qui n'apparaît plus comme marginal.

Quelques données sur la situation

Uniquement pour le *Centre-ville* de Montréal, en 1971, 775 entreprises de placement, de louage de main-d'oeuvre et autres services à la gestion extérieure pour cadre, mannequins, secrétaires aux services

de recherche étaient dénombrées. En 1981, le nombre diminue à 665 ¹⁴. Cette baisse peut s'expliquer notamment, par une contraction des activités dans des bureaux d'envergure plus importante, par une réduction des bureaux "éphémères".

Le contexte économique donne des signes d'essoufflement déjà vers la moitié des années 1970 ¹⁵. Ce contexte de léger ralentissement économique favorise l'expansion des services de louage de main-d'œuvre car les entreprises cherchent à maintenir leurs activités. Aussi, le B.L.M.O. peut pallier au manque de personnel sans procéder à l'embauche de celui-ci pour une durée indéterminée. Les données citées précédemment, se révèlent insuffisamment désagrégées pour connaître la proportion précise qu'occupe chacun des services énumérés antérieurement. Par ailleurs, cette décennie est reconnue parmi les représentantes des B.L.M.O. étant la période des "belles années".

La crise économique de 1981-82 a entraîné sur le marché des bureaux privés de placement incluant aussi les B.L.M.O., des fusions, (ex : Nicole Giguère Inc. 1984, acheté par Marie Selick Inc.), des fermetures (ex : Univers de la femmes). A titre indicatif, l'Association des professionnel en placement, agences et conseillers (A.P.P.A.C.) qui regroupe des bureaux effectuant le placement et le louage de personnel affiche la situation suivante : En 1981, 50 membres ; 1982- 83 ; 25 membre ; 1983-84 ; 15 membres ¹⁶. Selon son président, la chute du nombre de membres s'explique, entre autres, par les effets de la crise.

Pour poursuivre le dénombrement des bureaux privés de placement (B.P.P.) jusqu'en 1986, nous nous référons à une autre association, la Fédération des entreprises d'aide temporaire (F.E.A.T.). Elle regroupe en 1984, sur le plan canadien, 61 entreprises de louage et de placement de main-d'œuvre. En 1986, il [114] atteint approximativement 80

¹⁴ Pierre Lamonde, Mario Polèse, *Le déplacement des activités économiques dans la région Montréal-Métropolitain de 1971 à 1981*, série Études et documents 45, INRS-Urbanisation, novembre 1985, p. 76. Notes : Ces données proviennent d'une compilation spéciale de Statistique Canada.

¹⁵ Conseil économique du Canada, *Sortir de l'impasse, dix-huitième exposé annuel*, Centre d'édition du gouvernement du Canada, 1981, p. 12.

¹⁶ Michel Grant, Ghyslaine Marcotte, *Le travail temporaire et les bureaux de louage de main-d'oeuvre*, recherche pour le compte d'Au Bas de l'échelle et protocole UQAM, Relais-Femmes, 1986, (chap. 3 section 3.3.4.1.c).

bureaux dont 20 au Québec ¹⁷. Il y est également rapporté qu'une cinquantaine de B.L.M.O. inaugurerait leurs services.

Aucune donnée ne semble être accessible ou disponible sur le nombre et le profil exact des entreprises-utilisatrices tant auprès des organismes officiels tels que Statistique Canada qu'auprès des B.L.M.O. ou des associations.

L'accès ou la disponibilité des informations relativement à l'emploi temporaire (à plein temps ou à temps partiel), aux salariées temporaires, aux B.L.M.O. et aux entreprises utilisatrices dans le but de réaliser un portrait statistique précis, se révèle une démarche peu facile. Cela s'explique notamment par la diversité des sources d'information, par les différentes méthodes utilisées dans la définition, la classification et la compilation des données disponibles ainsi que par leur imprécision et par leur caractère incomplet. En conséquence, des problèmes sérieux reliés à la validité et à la fidélité des données se posent.

À titre d'exemple, on rapporte qu'un emploi sur dix au Canada est occupé pendant un à trois mois ¹⁸. Nous avons vérifié auprès de l'organisme concerné, Statistique Canada, les critères de base de la classification. Or, celle-ci comprend également, les salarié-e-s mis-e-s à pied, congédié-e-s mais ayant travaillé par exemple entre 1 et 3 mois, les salarié-e-s saisonnier-e-s, temporaires à temps plein, temps partiel temporaire, etc.

Selon une autre source ¹⁹, au Canada 500 000 personnes dont 375 000 sont des femmes, travaillaient comme employées temporaires en 1985. Or nous avons communiqué avec la section canadienne de la F.E.A.T. relativement à ces données et, cette dernière nous a indiqué qu'il s'agissait d'une estimation.

La Commission consultative sur le travail et sur la révision du Code de Travail, la Commission Beaudry, note qu'en 1951, 69.8% des salarié-e-s avaient travaillé au moins 49 semaines. En 1981, ce pourcentage

¹⁷ François Berger, "Croissance importante des emplois temporaires", *La presse*, 7 avril 1986.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Christine Bonenfant, "Le travail temporaire à plein temps", la revue *Châtelaine*, décembre 1982, p. 161-166.

atteint au Québec 50.6% ²⁰. Le recours accru par les entreprises aux divers statuts d'emploi à durée déterminée se révèle un des facteurs expliquant cet écart.

Ces exemples illustrent brièvement ceci : l'inaccessibilité à des données faisant état adéquatement de la proportion de chacune des formes de statut d'emploi à durée déterminée, de la répartition des femmes et des hommes parmi celles-ci etc. sur le marché du travail et en conséquence, de la transformation de celui-ci. En effet, les pourcentages mentionnés précédemment indiquent un accroissement des emplois qualifiés de "dérogatoires" ou d'"atypiques" par rapport au statut d'emploi "normal" (à plein temps, à durée indéterminée).

[115]

Le rôle, le fonctionnement des B.L.M.O. et la « marginalisation » de la salariée temporaire.

Rôle du B.L.M.O.

Depuis le début des années 1960, la deuxième génération ²¹, des B.L.M.O. a développé des services dans la catégorie des emplois de bureau, en particulier. Cela coïncide, d'ailleurs, avec l'expansion du secteur tertiaire ²².

Le B.L.M.O. se présente comme l'employeur de la salariée car il recrute, évalue, sélectionne, et verse le salaire. Cependant, il ne dirige

²⁰ Michel Brossard, Marcel Simard, *Les statuts de travail : une analyse socio-institutionnelle de la population active au Québec*, Commission consultative sur le travail (commission Beaudry), 1986, p. 41.

²¹ Daniel de Bellefeuille, Jean Sexton, *La dynamique des agences de placement à but lucratif au Québec*, (non publié) Département des Relations Industrielles, Université Laval, juin 1982, p. 3.

²² Ce secteur composé majoritairement de femmes dans une proportion de 74.4% voir, Recensement du Canada, 1981, no. 93-965 vol. 2, série province de Québec. Nous appliquons le genre féminin sauf si le contexte ne s'y prête pas.

pas l'exécution du travail. Son rôle consiste à fournir du personnel sur demande de l'entreprise-cliente.

Les moyennes et grandes entreprises ainsi que les services gouvernementaux forment la principale clientèle utilisatrice des services des B.L.M.O. et recherchée par ceux-ci. En effet, plus les effectifs de l'entreprise clientes sont considérables, plus les probabilités d'assignation des salariées temporaires pour les divers motifs énumérés subséquemment, augmentent. À cet effet, J.-F. Germe mentionne ceci :

Le recours aux formes précaires d'emploi serait donc plus intense là où l'emploi et la main-d'oeuvre tendent à être plus stable. ²³

Les motifs de recours

Absence imprévue, projets spéciaux, surcroît de travail, vacances, congé de maternité, épuisement de la liste de rappel, pénurie de personnes formées pour le traitement de texte, voilà les principaux motifs rapportés par les représentantes des B.L.M.O. Il ressort de ces entrevues que depuis 1981, le recours à ce service est justifié par une recherche de rationalisation et de flexibilité dans la gestion du personnel par exemple, à cause d'une période de réorganisation administrative ou de coupures budgétaires. En effet, il se dégage des entrevues auprès des entreprises-clientes que le recours aux B.L.M.O. est basé sur des considérations d'ordre économique.

Le recours à cette salariée temporaire permet à l'entreprise de réaliser une économie directe. Le coût horaire facturé par le B.L.M.O. s'avère moindre que la rémunération globale défrayée par l'entreprise pour son personnel régulier assumant les mêmes tâches. L'entreprise-cliente n'a pas de frais d'avantages sociaux à assumer, par exemple : de régime de retraite et d'assurances, ceux-ci représentant habituellement de 20% à 30% de la rémunération annuelle, selon les entreprises.

²³ J.-F. Germe, "Instabilité, précarité et transformations de l'emploi", cité dans *Critique de l'économie politique*. Segmentation de l'emploi en division du salariat ? nouvelle série no. 15/16, Paris, avril-Juin 1981, p. 69.

Nous présentons un tableau illustrant ces propos. Il établit une "comparaison des salaires horaires de certaines occupations pour l'ensemble des entreprises et pour les salariées embauchées par l'entreprise d'un B.L.M.O."

De plus, les représentantes précisent qu'entre 30% et 50% du montant facturé est [116] retenu pour assumer les frais d'administration, la part de la salariée et de l'employeur pour les retenues obligatoires et la marge de profit des B.L.M.O. se situant entre 13% et 17%.

Afin de connaître approximativement le salaire horaire versé à la salariée (voir tableau), nous avons estimé à 33 1/3% (pourcentage conservateur) du montant défrayé par l'entreprise. Le salaire versé à la salariée est ici une estimation basée sur les informations recueillies au cours des entrevues.

Le taux de salaire horaire moyen dans les entreprises pour la région Montréal-Métropolitain n'inclut pas la valeur des avantages sociaux variant habituellement entre 20% et 30% de la rémunération globale. L'analyse du tableau tend à confirmer, les propos des représentantes des B.L.M.O. à savoir, que le tarif facturé à l'entreprise doit être concurrentiel au salaire horaire versé au personnel régulier de celle-ci.

Par rapport à l'ensemble du marché pour la région Montréal-Métropolitain en 1984-85, le salaire de la salariée temporaire pour les catégories observées se retrouve en-dessous du salaire moyen pour les mêmes catégories. Il appert que ces écarts ne sont pas sur le point d'être réduit car ils constituent un atout précieux pour les B.L.M.O. lors de la promotion de leurs services auprès des entreprises.

Le rapport entreprise-cliente et salariée temporaire

La démarche de l'entreprise s'inscrirait dans un objectif de réduction des coûts par l'optimisation de l'utilisation des ressources humaines ²⁴ et physiques, aux dépens des salariées ayant un statut d'emploi

²⁴ Kathleen Newland, *La productivité dans le nouveau contexte économique*, Montréal : Institut national de productivité, Montréal, 1983, p.5.

précaire ²⁵. Un contexte économique incertain, une concurrence plus intense sur les marchés national et international incitent les employeurs à privilégier ce but. Le recours aux B.L.M.O. par les entreprises se présente comme un moyen approprié dans la recherche de cet objectif.

L'entreprise n'a aucune obligation envers la salariée temporaire du B.L.M.O. Elle peut réduire la durée du contrat ou la prolonger, si nécessaire. Elle dispose de quatre heures pour évaluer la salariée et si celle-ci ne satisfait pas aux exigences, l'entreprise communique avec la conseillère du B.L.M.O. pour assurer le remplacement par une autre salariée temporaire. L'entreprise reçoit une simple facture à défrayer, paie pour les heures travaillées et n'assume aucune administration de la paie. En outre, elle n'a pas à gérer une banque de main-d'œuvre, à en faire la mise à jour et à s'assurer des disponibilités. Cette fonction représente pour les entreprises des frais d'opération principalement dans le cas des remplacements de courte durée (moins d'un mois).

²⁵ Hugues Puel, "Le travail temporaire : fonction économique ou fonction sociale", *Économie et humanisme*, no. 27, mai-juin 1983, p. 79.

[117]

**Comparaison des salaires horaires de certaines
occupations pour l'ensemble des entreprises et pour
les salariées embauchées par l'entremise d'un B.L.M.O.**

Professions	Taux de salaire horaire moyen dans les entreprises pour la Région Montréal-Métropolitain*		Tarif horaires payé par les entreprises-clientes aux B.L.M.O. en 1984**		Estimation du salaire horaire des salariées en 1984 (voir note)	
	Moins de 199 salariés (es) \$	200 salariés (es) et plus \$	Unilingue \$	Bilingue \$	Unilingue \$	Bilingue \$
Dactylographe	7,75	8,92	8,25 - 9,40	9,75 - 10,00	5,17 0 5,89	6,10 - 6,26
Secrétaire	10,69	11,23	10,00	10,95	6,26	6,86
Sténographe	9,80	10,14	10,50 - 11,65	11,55 - 12,40	6,58 - 7,24	7,23 - 7,77
Dactylographe au magnétophone	9,19	9,94	9,70 - 10,50	9,70 - 11,55	7,07 - 6,58	6,58 - 7,23

[118]

Note sur le tableau :

* L'estimation du salaire horaire reçu par les salariées embauchées par l'entremise des B.L.M.O. doit tenir compte de la partie des tarifs horaires retenue par les B.L.M.O. pour assumer leurs frais et réaliser leur profit. Selon nos informations, nous considérons être conservateurs en établissant à 33 1/3% la proportion des tarifs prélevée par les B.L.M.O. Comme ce tableau comparatif ne porte que sur les salaires, il n'inclut pas les avantages sociaux ; il faut donc retrancher un autre 4% du salaire pour les indemnités de vacances prévues à la Loi sur les normes du travail. Le calcul du salaire horaire de la salariée s'établit donc à 62 2/3% des tarifs versés par l'entreprise-cliente au B.L.M.O. Une comparaison portant sur la rémunération globale aurait sans doute exprimé un écart encore plus important puisque, en général, les avantages sociaux du personnel régulier dans les entreprises représentent de 20% à 30% de la rémunération globale, alors que ceux reconnus au personnel temporaire se limitent aux bénéfices prévus à la Loi sur les normes du travail.

**Les données proviennent d'une brochure publicitaire (1984) adressée aux entreprises et reflètent les prix du marché.

Source : Les chiffres proviennent de l'enquête de Travail Canada sur les salariés, traitement et heures de travail en vigueur entre le premier octobre 1984, et le 5 octobre 1985. Cette enquête spéciale sur la population active fournit des données pour l'ensemble des secteurs économiques à travers le Canada. Le service de l'exploitation des systèmes et de l'aide aux clientèles traite ces informations pour le Québec.

Les emplois et les qualifications

Les emplois ainsi comblés sont peu spécialisés, subalternes, standardisés, parcellaires, et n'exigent pas la connaissance de l'entreprise. L'ensemble de ces caractéristiques se répercute sur la formation requise pour combler ces emplois. La formation s'avère facilement transférable d'une entreprise à l'autre. De nature purement exécutoire, le travail à faire s'accumule rapidement et quotidiennement, aussi requiert-il généralement à être produit dans des délais rapprochés.

Les qualités recherchées auprès de la salariée temporaire s'énumèrent comme suit : flexibilité, rapidité, efficacité, compétence, grande capacité d'adaptation. Elle doit fournir un rendement continu et à la satisfaction du client. De plus, le recours à une salariée temporaire permet également d'éliminer des coûts indirects tels que les absences, le rendement fluctuant etc.

Le désengagement de l'entreprise-cliente à l'endroit du personnel précaire.

La relation d'emploi "normal" entre l'employeur et l'employé-e suppose un certain engagement réciproque de l'un à l'endroit de l'autre. Or, dans le cadre de la relation triangulaire, l'entreprise-cliente ne se perçoit en aucun moment engagé face à la salariée. Elle est perçue comme l'employée du B.L.M.O. Ce [119] désengagement enclenche un processus de "déresponsabilisation" de l'entreprise à l'égard d'une main-d'œuvre présente dans l'entreprise sur demande et pour le temps requis.

Le personnel régulier de l'entreprise la perçoit également ainsi : cela peut contribuer à développer une hostilité à l'endroit de ces salariées de "l'extérieur" et temporaires durant par exemple les périodes de renouvellement de la convention collective ou d'organisation syndicale. Il peut également manifester des inquiétudes face au recours au B.L.M.O. comme moyen pour éviter de combler des postes réguliers.

La relation triangulaire

Le rapport entre le B.L.M.O. et la salariée temporaire est caractérisé par une relation d'emploi précaire et par un contrat à durée déterminée. En effet, nous avons constaté que le B.L.M.O. n'assumait aucun engagement vis-à-vis de la salariée temporaire. D'ailleurs, les représentantes évoquent le fait qu'elles n'ont aucune obligation de rappeler la salariée au terme du contrat. L'engagement se traduit par l'obligation de ne verser la rétribution à la salariée que pour les heures effectivement travaillées au cours du contrat

Ce mode de fonctionnement des B.L.M.O. a pour effet, du côté de la salariée temporaire, de ne développer aucune propension à s'intégrer ni aucun sentiment d'appartenance tant à l'endroit de l'entreprise-cliente qu'à l'égard du personnel de cette dernière. Par exemple, bien qu'elles puissent combler des emplois couverts par une convention collective, elles ne reçoivent pas généralement le taux horaire prévu, de même qu'elles ne retirent pas avantage de la syndicalisation.

Il en découle une fragmentation du collectif entre des salarié-e-s ayant un statut d'emploi à plein temps à durée indéterminée et des salarié-e-s ayant un statut d'emploi précaire à durée déterminée.

Pour terminer, le recours au statut d'emploi temporaire tant par le B.L.M.O. que par l'entreprise-cliente a pour conséquence de former un groupe de salariées dont la relation d'emploi, les conditions de travail ainsi que l'absence d'accès réel à plusieurs dispositions des lois du travail. - Loi sur les normes du travail, Code du travail du Québec entraînent la marginalisation de ces salariées par rapport à celles (ceux) travaillant pour un employeur unique dans une seule entreprise.

La prochaine section examine un autre aspect soit, la marginalité de ces salariées sur le plan juridique. Le problème fondamental rattaché à cette relation d'emploi triangulaire consiste en l'identification du véritable employeur. Nous verrons que selon le cadre légal de référence, les critères appliqués dans les décisions de jurisprudence divergent et exprime un autre caractère dérogatoire de cette situation par rapport à la norme.

[120]

La marginalisation juridique dans le contexte de la relation d'emploi triangulaire

Le caractère précaire de l'emploi temporaire s'exprime également sur le plan du statut juridique marginal de la salariée ayant recours à un B.L.M.O. Nos principales lois du travail notamment la Loi sur les normes du travail et le Code du travail ont été conçues en fonction de la relation d'emploi bilatérale traditionnelle, c'est-à-dire, un employeur et une salariée. Le développement d'une relation d'emploi triangulaire B.L.M.O./salariée/entreprise pose des problèmes sur les plans de l'applicabilité de ces lois et de l'exercice des droits de la salariée temporaire. En effet, il s'agit de déterminer, dans le cadre de cette relation, qui assume les responsabilités et obligations de l'employeur et auprès de qui la salariée temporaire peut acquérir et exercer les droits prévus principalement au Code du travail et à la Loi sur les normes du travail.

Le débat ne consiste pas à savoir si la personne qui recourt à un B.L.M.O. est une salariée ou non. Elle répond aux exigences des définitions posées par les deux lois mentionnées précédemment : elle travaille pour un employeur moyennant rémunération. La question est de s'entendre sur la désignation de l'employeur : le B.L.M.O. ou l'entreprise-cliente. Si nous concluons, comme le prétendent les B.L.M.O., que ces derniers sont les employeurs, cela signifie que les salariées temporaires sont, en pratique, exclues du droit à la syndicalisation ainsi que du droit à la convention collective. Par contre, si nous concluons à l'identification de l'entreprise-cliente comme employeur, cela peut signifier que la salariée temporaire ne peut, compte tenu de ses changements fréquents de lieu d'emploi, accumuler de service continu qui lui permettrait d'accéder à certaines dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail, entre autres, les congés fériés, les vacances, etc. Cette dernière conclusion est lourde de conséquences puisque la salariée temporaire œuvre la plupart du temps dans un milieu non syndiqué. Examinons d'abord la nature du contrat individuel de travail ainsi que les principaux critères retenus par la jurisprudence pour

désigner l'employeur. Puis, interrogeons-nous sur la façon dont ces critères s'appliquent distinctement dans le cadre du Code du travail et aussi de la Loi sur les normes du travail. Nous concluons sur le problème soulevé par l'existence de cette relation d'emploi triangulaire.

Contrat individuel de travail :

La définition suivante s'applique autant au contrat à durée indéterminée qu'à celui à durée déterminée :

Engagement par lequel une personne s'oblige à accomplir, moyennant rémunération, un travail quelconque pendant une période limitée ou indéterminée sous l'autorité et selon les instructions d'une autre personne physique ou morale qu'on nomme employeur ²⁶.

[121]

Le cadre du contrat de travail sur lequel repose la relation patron-employé-e comporte les trois éléments suivants : le travail lui-même faisant l'objet du contrat, la rémunération et le lien de subordination entre l'employeur et l'employé-e. À partir de ces critères, la jurisprudence tente d'établir des points de repères pour identifier la personne morale qui assume les obligations patronales.

Critères de désignation de l'employeur : la jurisprudence

La question du travail comme objet du contrat ne soulève pas de discussions importantes. Ce travail peut adopter différentes formes selon des conditions liées au lieu de travail, aux processus de travail, etc., mais il porte principalement sur une prestation de travail à fournir.

²⁶ Gérard Dion, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Québec : les Presses de l'Université Laval, 1986, p. 129.

On serait porté à croire que la question de la rémunération constitue le critère le plus important. Certes la présence d'une rémunération se révèle nécessaire et peut prendre des formes aussi différentes telles que le salaire annuel, mensuel, horaire, à la commission, à la pièce, etc. Comme l'indique la Cour suprême ²⁷, il doit y avoir une rémunération qui passe de l'employeur à la salarié. Dans quelle mesure, la source de rémunération peut-elle constituer un critère de désignation de l'employeur ? Cette question est importante puisque la salariée temporaire reçoit son chèque de paie du B.L.M.O. dont la source provient des honoraires versés par l'entreprise-cliente au B.L.M.O.

Or, la jurisprudence québécoise ne reconnaît pas la source de rémunération comme critère le plus décisif dans le processus d'identification de l'employeur. Le juge D. Quimper du Tribunal du travail indique que "la source de rémunération ne change rien au statut de salarié" ²⁸. Dans une autre affaire où le gouvernement verse la rémunération au personnel d'une patrouille de ski, la Cour d'appel du Québec conclut ce qui suit :

... la clause par laquelle le ministère payait la rémunération des patrouilleurs fut insérée pour des raisons administratives seulement, pour accommoder Ski-secours qui ne possédait pas les facilités et le personnel apte à faire le travail de la paye... ²⁹.

Dans cette affaire, la Cour d'appel se réfère au critère prédominant dans la détermination de l'employeur, celui de la subordination juridique. Cette dernière notion s'est d'abord développée dans des cas de poursuite en dommages intérêts où il fallait réussir à établir la responsabilité civile. Ainsi la décision suivante de la Cour d'appel

²⁷ Yellow Cab Ltd. c. Board of Industrial relations et al., [1980] C.L.L.R. 325. Dans cette affaire, la Cour suprême conclut que le chauffeur de taxi ne peut être considéré à l'emploi de Yellow Cab puisque sa rémunération provient directement des clients. Voir aussi Fernand Morin, *Rapports collectifs du travail*, Montréal : les édition Thémis, 1982, p. 60.

²⁸ Syndicat des professeurs du Québec c. Procureur général de la Province de Québec et al., [1970] T.T. 314, 318.

²⁹ Le procureur général de la Province de Québec c. Ski-secours Inc. et Jacques Pronovost, [1983] C.A. 625, 630.

illustre la prédominance encore actuelle du critère de subordination juridique pour désigner l'employeur :

C'est la réalité de l'état de subordonné qui entraîne la responsabilité et non l'apparence. Le fait que l'une reçoit les ordres, sur la manière d'exécuter le travail dont il s'agit, suffit pour autoriser à conclure que la première est en état de subordination à l'égard de l'autre ³⁰.

[122]

Le Code du travail et les B.L.M.O.

Cette approche fondée sur la subordination juridique s'est développée d'abord dans des causes de nature civile. Puis, elle s'est étendue aux questions concernant le domaine des relations de travail, particulièrement celles ayant trait à la désignation de l'employeur pour fin d'accréditation et de négociation collective, y compris dans des affaires impliquant des B.L.M.O. La question essentielle consiste à savoir qui contrôle et dirige le travail ainsi que les conditions dans lesquelles il s'exécute par exemple : horaire de travail, directives, etc.

La grande majorité des décisions des commissaires du travail et des juges du tribunal du travail au Québec de même que les décisions du Conseil canadien des relations du travail au niveau fédéral, s'en remettent au critère de la subordination juridique pour conclure à la désignation de l'entreprise-cliente comme employeur des salarié-e-s temporaires embauché-e-s via un B.L.M.O. ³¹.

³⁰ St-Louis c. Goulet, [1954] B.R. 185.

³¹ a) Décisions du tribunal :

— *Garderie Blanche-Neige Inc. c. Nicole Giguère*, T.T., Montréal, no. 500-28-000286-799, 12 février 1980, (M. le juge Robert Auclair).

— *A et F. Baillargeon (Québec) Inc. c. Teamsters du Québec, chauffeurs et ouvriers de diverses industries, local 69*, T.T., Québec, no. 200-28-000182-803, 10 février 1981 (M. le juge Louis Morin)

— *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec c. Procureur général du Québec*, T.T., Québec, no. 200-28-000053-84, 30 août 1984 (M. le juge Robert Auclair). Une décision similaire du juge Paul Yergeau du Tribunal du

Ces instances considèrent que c'est l'entreprise-cliente et non le B.L.M.O. qui assume le contrôle du travail effectué par ces salarié-e-s. Dans une affaire concernant d'application de la convention collective à des salariées temporaires provenant d'une B.L.M.O., l'arbitre Guy Dulude reprend l'essentiel de l'argumentation de ces instances judiciaires :

... les salariées ainsi embauchées par l'intermédiaire de l'Agence, bien qu'indirectement rémunérées par l'employeur, ont eu à travailler chez ce dernier, dans les même locaux et avec le même équipement, suivant la même procédure de travail et sous la même supervision que les commis à la perforation permanentes qui avaient abandonné leur poste et quelles remplaçaient de façon temporaire ³².

travail impliquant l'agence Quantum a été renversée par la Cour supérieure. La décision du juge R. Goodwin de la Cour supérieure se fondait non pas sur les notions de salariée et d'employeur mais sur la condition préalable de fonctionnaire que posait la Loi de la fonction publique pour être considérée salariée à l'emploi du gouvernement.

— Messageries dynamiques c. Syndicat québécois de l'imprimerie et des communications, local 145, T.T., Montréal, no. 500-28-00064-865, 29 septembre 1986, (Madame la juge Louise Ménard).

— Les Garderies du Nouveau-monde Inc. c. le Syndicat des travailleurs(euses) de Garderie de Montréal (C.S.N.) et Gestion P.A.M. (Personnel Accélération de Montréal), T.T., Montréal, no. 500-28000987-826, 5 mai [1982], (M. le juge Bernard Lesage).

— A contrario : Centre Mgr Coderne c. Union des employés de services, local 298, F.T.Q., et Cinq Cent (500) service de sélection Ltée., T.T., Montréal, no. 500-28-001375-849, 24 mai 1985, (M. le juge Jean Girouard).

b) Décision du Conseil Canadien des relations du travail :

Général Teamsters, section locale 362 de la fraternité internationale des Teams ter s, chauffeurs, hommes d'entrepôt et aides d'Amérique et Mac Cosham Van Lines Limited, Fort Mac Murray, Alberta, Temp. Core Ltd., [1979] 34 D.I. 716.

³² Les Prévoyants du Canada - Assurance Générale c. le Syndicat des employés de bureau Les Prévoyants du Canada - Assurance Générale (CSN), SAG-81-09-601, 23 septembre 1982, 1654, 1658, (Arbitre Guy Dulude).

Nous constatons la même tendance dans les nombreuses sentences arbitrales consultées pour l'Ontario ³³.

Les B.L.M.O. et la Loi sur les normes de travail

Compte tenu de la prédominance du critère de subordination juridique, nous pourrions nous attendre à ce que les plaintes déposées en vertu de la Loi sur les normes du travail conduisent aux mêmes conclusions relativement à la désignation de l'entreprise-cliente comme employeur.

Malgré une jurisprudence moins nombreuse sur cet aspect de la Loi sur les normes du travail, nous constatons que les décisions prévus s'insèrent dans une tendance où le B.L.M.O. est désigné comme employeur ³⁴. Les motifs fondant ces décisions ne peuvent pas s'expliquer par l'existence de différences significatives des termes "salarié" ou "employeur" dans le Code du travail d'une part, et dans la Loi sur les normes du travail, d'autre part. La notion de salarié dans cette dernière loi permet d'inclure les cadres mais elle ne comporte aucune différence quant à la définition et en conséquence, à l'identification de l'employeur.

³³ Sentence arbitrales (Ontario)-Norton et al., [1953] 4 L.A.C. 145, cité dans Goodyear Time and Rubber Co. of Canada c. United Rubber, Cork, Linoléum and Plastic Workers, local 232, [1978] 16 L.A.C. (2d.), 177. Royal Ontario Muséum and Service Employée Union, local 204, (1985) 16 L.A.C. (3 d.) 1.

³⁴ Commission du salaire minimum vs Otto Pick and Sons Seeds Ltd., C.S., St-Hyacinthe no. 750-05-000682-77, 11 janvier 1979. (M. le juge Gérard Deslandes). — Messieurs Roger Tremblay, Jacques Pigeon et les Agences des Personnel Cavalier, C.P., Montréal, no. 500-02-038150-798, 18 mai 1982 (M. le juge Yves Laurier). — Commission du salaire minimum vs Nat Lecker and Dorothy Lecker, C.P., Montréal, no. 500-02-031728-756, 28 octobre 1976, (M. le juge Harold Lande).

[123]

Dans cette perspective pour expliquer cette incohérence manifeste nous suggérons l'hypothèse suivante : devant l'imbroglio juridique provoqué par la relation d'emploi triangulaire, les instances judiciaires opéreraient pour une interprétation libérale de chaque loi de façon à lui permettre d'atteindre les fins pour lesquelles le législateur l'a adoptée ³⁵.

Les assises juridiques sur lesquelles reposent cette double tendance nous semble toutefois incertaine, particulièrement les décisions concluant à la désignation du B.L.M.O. comme employeur. Une telle incertitude laisse ouverte, entre autres, les questions suivantes : Comment la notion de service continu peut-elle s'appliquer dans le contexte de la relation d'emploi triangulaire ? La salariée temporaire peut-elle accumuler un tel service continu ? Qu'arrive-t-il si elle fait appel à plus d'un B.L.M.O. dans de sa recherche d'emploi ?

Le B.L.M.O. ou l'entreprise-cliente ?

Quelle que soit la conclusion, la salariée temporaire se trouve marginalisée par rapport à nos lois du travail qui n'ont pas prévu une telle situation. Que serait-il préférable : un loi spécifique concernant une telle relation d'emploi ? ou bien un élargissement de la définition d'employeur qui permettrait d'intégrer des critères économiques ? ou encore, l'établissement d'une coresponsabilité B.L.M.O./entreprise à l'égard des droits de la salariée y compris le droit à la syndicalisation ?

Toute politique ou toute stratégie visant à améliorer les conditions socioéconomiques de ces salariées devrait s'appuyer sur un cadre réglementaire et légal qui amènerait les entreprises à n'utiliser des salariées temporaires que pour des motifs ponctuels et non pour éviter la création d'emplois permanents.

³⁵ Article 41 de la Loi d'interprétation (L.R.Q.c.I-16) : "Toute disposition d'une loi (...) est réputée avoir pour objet de remédier à quelque abus ou de procurer quelque avantage. Une telle loi reçoit une interprétation large, libérale, qui assure l'accomplissement de son objet et l'exécution de ses prescriptions suivant leurs véritables sens, esprit et fin".

Finalement, afin que les salariées embauchées par le biais d'un B.L.M.O. puissent bénéficier des dispositions prévues au Code du Travail et à la Loi sur les normes du travail, nous croyons que des mécanismes particuliers pourraient être prévus pour permettre la réalisation de leurs objectifs, notamment par l'établissement de responsabilités conjointes des B.L.M.O. et des entreprises utilisatrices quant à leurs obligations d'employeur à l'endroit de ces salariées. Ces mécanismes peuvent s'inscrire, notamment, dans le cadre de la Loi sur les normes du travail.

Dans le cadre des limites du présent article, nous n'avons pas pu traiter du rôle des syndicats. Nous pouvons toutefois signaler qu'une des options retenues pour minimiser la marginalisation de ces salariées temporaires consiste, entre autres, à étendre les avantages de la convention collective à ce groupe de salariées recommandées ou non par un B.L.M.O. par exemple, par la création d'emplois permanents polyvalents ou d'équipes volantes.

[124]

NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[125]

[126]

[127]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

DOSSIER :
flexibilité du travail et de l'emploi

**“Les programmes gouvernementaux
pour les jeunes : une nouvelle forme
de gestion du non-emploi ?
*L'exemple des TUC et des Travaux communautaires
en France et au Québec.*”**

Diane TREMBLAY * et Gille GATEAU

[Retour au sommaire](#)

Résumé

Après avoir brièvement présenté les TUC et TC, que nous considérons comme deux exemples d'une nouvelle forme de gestion du non-emploi, une forme de « pis aller » entre un travail nécessaire et un emploi impossible pour les jeunes, nous amorçons la réflexion sur les effets à court et à long terme, de même que sur le sens, de telles mesures. La grille d'analyse que nous proposons met l'accent sur le fait que tout en préservant une certaine « employabilité » des jeunes et en leur assurant une intégration sociale, à défaut de professionnelle, ces dispositifs n'en constituent pas moins des éléments de rupture. Non seulement constituent-ils une brèche dans le salaire minimum, mais ils traduisent une dissociation grandissante entre le travail et l'emploi, une nouvelle gestion ou « ingénierie sociale » du chômage, et peut-être même annoncent-ils l'émergence d'une nouvelle re-segmentation du travail et du chômage.

* La recherche dont il est question ici a été réalisée en partie au cours d'un stage de l'auteure au Séminaire d'économie du travail (SET) de l'Université de Paris I, stage réalisé grâce à une subvention de recherche du ministère des Relations internationales du Québec. Les opinions exprimées ici n'engagent toutefois que les auteurs.

[128]

Introduction

Au cours des années soixante-dix, le chômage des jeunes n'a cessé de s'aggraver au Québec et dans de nombreux pays industrialisés, dont la France. En France, toutefois, la progression a été plus tardive. Au Québec, depuis 1983 d'ailleurs, le taux de chômage des jeunes diminue. On ne peut toutefois pas affirmer que le problème est réglé, puisque ce taux demeure relativement élevé, mais le pire semble passé, essentiellement grâce au recul démographique enregistré.

Cette augmentation du chômage se conjugue, dans les deux cas, à une dégradation générale des conditions d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle : de plus en plus d'emplois précaires, de courte durée ou à temps partiel, alternance de périodes de formation, de chômage et d'inactivité, allongement des périodes de chômage, etc.

Outre les risques de marginalisation à long terme, les coûts humains et sociaux, mais aussi les coûts économiques, de cette exclusion d'une proportion non négligeable de la jeunesse sont élevés. Pour tenter de contrer, dans la mesure du possible, les effets négatifs de cette exclusion du marché du travail, sinon totale, souvent longue, les gouvernements du Québec et de la France décidaient qu'il fallait « mettre la jeunesse au travail » et adoptaient diverses mesures à cette fin.

Il est intéressant de noter que la France et le Québec ont mis en place un éventail très semblable de mesures destinées spécifiquement à résorber le chômage des jeunes (du moins le taux officiel) ou à en réduire les effets perçus comme les plus néfastes, soit la marginalisation sociale et la perte d'« employabilité » à moyen ou long terme. On a ainsi vu apparaître toute une gamme de programmes à l'intention des jeunes : rattrapage scolaire, formation professionnelle, stages en entreprise, subventions à la création d'entreprises et enfin, activités dites « d'utilité collective » ou « communautaire ». Dans cette dernière catégorie, ce furent d'abord les Jeunes Volontaires, en France comme au Québec,

puis les Travaux Communautaires (TC) au Québec et les Travaux d'Utilité Collective (TUC) en France ³⁶.

Dans le présent article, nous nous interrogerons sur cette nouvelle forme d'intervention gouvernementale, sur le sens qu'elle revêt et les enjeux qu'elle recouvre. Nous nous intéresserons notamment aux deux programmes susmentionnés, d'abord parce qu'il s'agit d'une forme relativement nouvelle d'intervention étatique en matière d'« emploi » des jeunes, mais aussi parce que ce genre de dispositif soulève des questions très particulières.

Dans un premier temps, nous commencerons par jeter un peu de lumière sur les antécédents de ces mesures, après avoir brossé un rapide tableau de la situation des jeunes en France et au Québec. Puis, nous préciserons quelques aspects des modalités des programmes qui nous intéressent plus particulièrement, à savoir les Travaux Communautaires (TC) au Québec et les Travaux d'Utilité Collective (TUC) en France.

[129]

En troisième lieu, nous exposerons certains résultats, préliminaires, de ces programmes, et notamment les réactions de groupes sociaux qui se sont exprimés sur ce sujet. Enfin, et c'est là l'objet principal de notre démarche, nous tenterons de préciser les questions que suscite l'étude des dispositifs et d'avancer quelques éléments d'interprétation de ces phénomènes nouveaux, qui préfigurent peut-être un renouvellement dans l'approche des relations entre activité, travail, emploi et revenus.

³⁶ Pour plus de détails sur l'évolution de l'emploi et des politiques d'emploi en France et au Québec, voir les diverses contributions à l'ouvrage franco-québécois : *Pénurie d'emploi et flexibilité du travail*. No spécial *d'Economies et Sociétés*. Paris : Cahiers de l'ISMEA, série A-B, printemps 1986. Concernant les programmes à l'intention des jeunes, voir plus particulièrement : G. GATEAU et D. TREMBLAY, « TUC et Travaux Communautaires : les enjeux de l'insertion/exclusion des jeunes », dans ce même ouvrage.

Le chômage des jeunes : un phénomène persistant

En France comme au Québec, le taux de chômage des jeunes et la part des jeunes dans le chômage total ont suscité de vives inquiétudes, qui se sont accentuées dès la fin des années soixante-dix au Québec, et à l'aube des années quatre-vingts en France.

Au Québec, le chômage des jeunes (15 à 24 ans) atteint des taux à deux chiffres dès les années soixante-dix : le taux officiel double de 1966 à 1975, passant ainsi de 6,2% à 14% (Tableau I). Il dépassera la barre des 20% en 1982, le chômage atteignant environ le quart des jeunes québécois à l'été 1982. Il se résorbera ensuite quelque peu à partir de 1983 pour se fixer légèrement en-deçà de 17% à la fin de 1986. Certaines catégories de jeunes sont bien sûr plus touchées, les moins scolarisés en particulier (voir Tableau II).

Encore ne s'agit-il là que des chiffres officiels de Statistique Canada ou de Travail Québec. Certains travaux d'économistes permettaient d'estimer des taux de l'ordre de 30% au plus fort de la crise, voire même 40% dans le cas des jeunes de 15 à 19 ans³⁷. En tenant compte des personnes découragées de rechercher un emploi, ainsi que du sous-emploi sous forme de travail à temps partiel involontaire, ces estimations sont sans doute plus proches de la réalité que les données officielles.

³⁷ Voir P. FORTIN (1984). Le chômage des jeunes au Québec ; aggravation et concentration, 1966-1982. *Relations Industrielles*, vol. 39, no 3, 419-447. Voir aussi : D.TREMBLAY et V. VAN SCHENDEL (1981). Le chômage des jeunes au Québec. *Revue internationale d'action communautaire*. Montréal : éd. A. St-Martin. No 8-48.

Concentration du chômage, malgré un recul démographique

Depuis 1966, la part des jeunes dans le chômage total au Québec a oscillé entre 40 et 48% pour se stabiliser aux environs de 40% au début des années quatre-vingt. Ce n'est que grâce au recul démographique très prononcé que l'on connaît maintenant que de décembre 1985 à décembre 1986, on a enregistré la plus forte diminution du chômage des jeunes depuis le début de la « reprise », ce qui ramenait à 27% la part des jeunes dans le chômage total, contre une participation de 18% à l'emploi total au Québec fin 86.

Ainsi, fin 1986, Statistique Canada estimait à quelque 88,000 le nombre de jeunes chômeurs de 15-24 ans au Québec. Ce chiffre correspond à la moitié de celui enregistré en 1982 et c'est le plus faible noté depuis 1975.

Parallèlement, le taux de chômage des jeunes atteignait 15,4% pour les huit premiers mois de 1987, la moyenne pour l'année 1986 demeurant toutefois de [130] 16,9%, contre 11% pour l'ensemble de la population en 1986 ³⁸.

La chute de la population de 15-24 ans est suffisamment importante pour qu'il vaille la peine de la chiffrer. De 1978, année où ce groupe d'âge a atteint son sommet (1 260 000 jeunes), à 1986, on a enregistré un recul de 192 000. De 1985 à 1986 seulement, c'est une chute de 36 000 jeunes qu'enregistrait ce groupe d'âge au Québec.

À cet égard, notons que le recul démographique se traduit par une diminution du taux d'accroissement de la population d'âge actif (15-64 ans). Ainsi, au Canada, on est passé d'un taux annuel moyen d'accroissement de 2,6% pour la période 1973-1975 à un taux de 1% pour les années 1984 et 1985 ³⁹.

³⁸ Emploi et Immigration Canada - Région du Québec. *Communiqué sur le marché du travail*. Janvier 1987, p. 5.

³⁹ OCDE, *Perspectives de l'emploi*, septembre 1986, p. 150.

Tableau I -
 Évolution du taux de chômage des jeunes et des
 hommes adultes * au Québec de 1966 à 1986.

Année	Taux des jeunes (%)	Taux des hommes (%)	Rapport jeunes / hommes
1966	6,2	3,6	1.74
1967	7,3	3,7	1,95
1968	9,0	4,7	1,90
1969	9,6	4,9	1,97
1970	10,7	5,1	2,09
1971	13,4	5,2	2,59
1972	12,8	5,3	2,40
1973	11,8	4,5	2,63
1974	11,2	4,4	2,54
1975	14,0	5,2	2,67
1976	15,5	5,4	2,88
1977	17,9	6,7	2,66
1978	18,4	7,4	2,48
1979	16,2	6,2	2,63
1980	17,1	6,7	2,56
1981	17,4	7,1	2,45
1982	23,4	10,5	2,22
1983	22,8	10,9	2,09
1984	19,6	10,4	1,89
1985	18,0	10,1	1,80
1986	16,9	10,6	1,60

* Le taux de chômage des hommes adultes est considéré comme un bon indicateur de la conjoncture générale de l'emploi.

Source : Statistique Canada et Emploi et Immigration Canada.

[131]

En France, la montée du chômage des jeunes s'est manifestée plus tardivement. Jusqu'en 1974, le chômage des jeunes Français était relativement faible, se situant entre 3 et 6%. La progression s'est accentuée par la suite pour atteindre un taux de 26,1% en avril 1984 ; ce pourcentage représentait 903,000 jeunes, soit environ 40% des quelques 2,2 millions de chômeurs dénombrés à cette date. Encore convient-il de rappeler que les chiffres officiels sous-estiment considérablement l'ampleur du chômage des jeunes, en France comme au Québec, en raison des conventions retenues pour les comptabiliser.

Outre cette *concentration* du chômage dans la catégorie des jeunes, il faut aussi signaler la *sélectivité* observée au sein même de cette catégorie : les jeunes les moins instruits (voir Tableau II), ceux de milieux défavorisés, de familles immigrées, de régions isolées ou en déclin du point de vue industriel sont particulièrement touchés.

Mentionnons qu'une étude menée par la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) en 1987 a permis de confirmer cette sélectivité du chômage en fonction du niveau de scolarité. Ainsi, à titre d'exemple, on observait un taux de chômage d'environ 50% chez les finissants du secteur professionnel court ⁴⁰.

Des variations selon le sexe

Il existe aussi certains écarts selon le sexe. En France, les filles ont nettement plus de difficultés que les garçons à se trouver de l'emploi. Alors que le taux de chômage global était de 26% en 1984, on enregistrait un taux de plus de 30% pour les filles, contre 22% pour les garçons.

Pour les jeunes filles sans diplôme, qui cumulent en quelque sorte les « handicaps », le taux de chômage avoisinait les 50% à la même époque. Soulignons d'ailleurs que si le taux de chômage des jeunes s'est quelque peu réduit au Québec, ce n'est pas le cas en France.

⁴⁰ CEQ/Christian Payeur (1987). L'école et l'emploi. Pour une problématique renouvelée, fév. 88 p.

Au Québec, les écarts selon le sexe n'ont pas toujours été dans le même sens qu'en France. Jusqu'en 1972, le taux de chômage des hommes a été supérieur à celui des femmes, mais par la suite le taux de chômage des femmes l'a surpassé, l'écart maximal (2,4 points de pourcentage) ayant été atteint en 1979.⁴¹ Depuis, l'écart s'est rétréci, non pas parce que le taux de chômage des femmes diminuait, mais parce que celui des hommes augmentait ; ainsi en 1986, le taux de chômage de l'ensemble des femmes était de 11,6, contre 10,6% pour les hommes.⁴²

Cependant, chez les jeunes femmes, le taux de chômage a toujours été inférieur à celui de leurs collègues masculins. Pour l'ensemble du Canada, en 1985, le taux de chômage des jeunes filles de 15-24 ans était de 14,6%, contre 18,2% pour les jeunes hommes. En 1984, les taux respectifs étaient de 16,2% et 19,4%.⁴³

[132]

Tableau 2

Les 15-24 ans et le marché du travail au Québec
Moyennes annuelles 1985

Taux de chômage moyen par niveau de scolarité atteint
et par groupe d'âge

Niveau de scolarité	15-24 ans	25 ans et plus
8 années ou moins	9 000 26,8%	65 000 13,5%
Études secondaires	83 000 20,8%	128 000 11,2%
Études post-secondaires partielles	15 000 13,5%	12 000 8,4%
Diplôme post-secondaire	16 000 12,5%	29 000 7,9%
Diplôme universitaire	- -	17 000 4,9%
TOTAL	126 000 18,0%	251 000 10,1%

⁴¹ Ministère de la Main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu. Direction de la recherche (1986). *Le marché du travail au Québec : situation et problèmes actuels*. 168 p.

⁴² Emploi et Immigration Canada. *Région du Québec*. (1987). *Communiqué sur le marché du travail*, janvier. Tableau I.

⁴³ Statistique Canada (1987). *Les femmes dans la population active*. Edition 1986-1987. Ottawa : MAS. p. 23.

Emploi par 1000 personnes par niveau de scolarité atteint
et par groupe d'âge

Niveau de scolarité	15-24 ans	25 ans et plus
8 années ou moins	24 000 41,9%	419 000 38,4%
Etudes secondaires	314 000 61,9%	1013 000 66,1%
Etudes post-secondaires partielles	99 000 64,4%	131000 78,9%
Diplôme post-secondaire	111 000 72,9%	334 000 81,4%
Diplôme universitaire	24 000 81,1%	337 000 88,4%
TOTAL	571 000 63,2%	2 233 000 61,9%

Rapport emploi/population par niveau de scolarité atteint
et par groupe d'âge

Niveau de scolarité	15-24 ans	25 ans et plus
8 années ou moins	30,7%	33,3%
Etudes secondaires	49,0%	58,7%
Etudes post-secondaires partielles	55,7%	122%
Diplôme post-secondaires	63,8%	75,0%
Diplôme universitaire	71,6%	84,1%
TOTAL	51,8%	55,7%

Source : Statistique Canada, compilation spéciale pour le Secrétariat à la jeunesse, Québec.

[133]

Il faut toutefois tenir compte du fait que les jeunes filles, comme les femmes en général, sont plus susceptibles de travailler à temps partiel. Ainsi, les données de Statistique Canada indiquent que 53% des jeunes Québécoises actives sur le marché du travail travaillaient à temps partiel en 1985, contre 55% pour leurs consoeurs canadiennes ⁴⁴.

⁴⁴ *Ibid.* p. 23.

Forte précarité

Pour compléter ce rapide tableau, il convient donc de souligner la précarité des emplois occupés par les jeunes. Ce groupe représente plus de 40% des personnes travaillant à temps partiel au Québec, soit 183 000 des 437 000 personnes travaillant à temps partiel en décembre 1986 (42%). De plus, les périodes d'emploi des jeunes sont souvent de courte durée, alors que la durée de leurs périodes de chômage tend à s'allonger.

Ainsi, d'après les données de l'OCDE, la durée moyenne des périodes de chômage des jeunes au Canada est passée de 2,9 mois pour les deux sexes en 1980 à 4 mois pour les jeunes hommes et 3,8 mois pour les jeunes femmes en 1984.

En France, où les emplois à temps partiel sont moins fréquents et donc moins accessibles aux jeunes, les périodes de chômage passaient de 7 à 10,6 mois pour les jeunes hommes et de 10 à 13,9 mois pour les jeunes femmes, toujours de 1980 à 1984. Ainsi, en 1984, l'ancienneté moyenne des jeunes au chômage est supérieure à 1 an ; 125,000 jeunes sont au chômage depuis plus de 2 ans ⁴⁵.

De plus, en France, en 1984, 72% des jeunes s'inscrivant à l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) à la suite d'une perte d'emploi venaient en fait de terminer un contrat à durée déterminée ou un contrat d'intérim ; cette raison ne représentait que 39% des inscrits à l'ANPE en 1976.

Au Québec et au Canada, des indicateurs de flux d'entrées en chômage permettent de voir que l'instabilité des emplois des jeunes s'y est aussi développée : les périodes de chômage des jeunes sont souvent entrecoupées de très brèves périodes d'emploi ⁴⁶.

⁴⁵ Les données sur l'emploi en France sont tirés de : INSEE : *Enquête Emploi*, mars 1984.

« Bilan de l'emploi 1984 ». *Données statistiques du travail et de l'emploi*, no 12-13, Paris : septembre 1985.

⁴⁶ À ce sujet, voir A. HASAN et P. de BROUCKER (1982). *Turnover and job instability in youth labour markets in Canada*. Texte présenté à l'OCDE. Paris : septembre.

Cette *concentration* et cette *sélectivité* du chômage des jeunes, de même que la précarité des emplois occupés par ce groupe ont bientôt suscité des interventions de la part des gouvernements. Il faut cependant reconnaître que si les politiques de l'emploi ont évolué au fil des ans, elles n'ont toutefois pas réussi à contrer le chômage des jeunes, en France comme au Québec, mais aussi dans de nombreux autres pays industrialisés (voir Tableau III).

[134]

Tableau III

Taux de chômage des jeunes par rapport à l'ensemble
de la population ; pays de l'OCDE, 1984

Pays	(1) Taux des jeunes (%)	(2) Taux d'ensemble (%)	(3) = (1)/(2) Rapport jeunes / ensemble
Italie	34,1	10,4	3,28
France	26,1	9,3	2,81
Norvège	7,6	3,0	2,53
Espagne	44,1	20,6	2,14
Suède	6,0	3,1	1,94
Royaume-Uni	21,8	11,7	1,86
Japon	4,9	2,7	1,81
Australie	16,1	8,9	1,81
Etats-Unis	13,3	7,5	1,77
Finlande	10,5	6,1	1,72
Canada	17,9	11,3	1,58
Québec	19,6	12,8	1,56
Allemagne	10,1	8,3	1,22

Source : Organisation de Coopération et de Développement économiques, Perspectives économiques de l'OCDE, 37, juin 1985.

Statistique Canada, La population active, décembre 1984.

Voir aussi : HASAN, A. et de BROUCKER, P. (1985). *Chômage et dynamique du marché du travail au Canada*. Ottawa : Conseil économique du Canada, 130 p., surtout les chapitres 2, 3 et 7.

La nouvelle « revanche des berceaux » !

Et si ce n'était du recul démographique notable, la situation serait beaucoup plus catastrophique au Québec. On pourrait presque dire « heureusement » qu'il y a une nouvelle revanche des berceaux, en sens inverse de la première. Cela, bien sûr, c'est si nous pensons en termes de chômage des jeunes, et non pas de régimes de retraite !

En effet, parallèlement au recul démographique, nous sommes forcés de constater un recul de l'emploi des jeunes lui-même. Ainsi, si l'on avait conservé le même nombre d'emplois qu'auparavant pour les jeunes de 15 à 24 ans, il ne resterait plus que quelque 40 000 jeunes en chômage (contre près de 90,000 dans les faits). Le taux de chômage des jeunes serait inférieur à 6% ! Ce qui n'est malheureusement pas le cas...

Alors que le nombre d'emplois occupés par les jeunes en 1980 était de 650,000, il n'était plus que de 533 000 en décembre 1986. Pourtant, la demande d'emploi ou le taux d'activité des jeunes s'est accru proportionnellement. Ainsi, bien que le nombre de jeunes dans la catégorie de 15-24 ans ait chuté de 192 000 de 1978 à 1986, le nombre de jeunes en emploi ou à la recherche d'un emploi (donc en « activité ») n'a diminué que de 70,000.

[135]

Cependant, il convient de noter que le rapport emploi-population, que certains économistes préfèrent utiliser pour mesurer la capacité de l'économie à fournir des emplois, s'est quelque peu amélioré. Celui-ci est passé de 51% en 1980 à 53,4% pour l'année 1986. En novembre et décembre 1986 cependant, il n'était que de 51,8% et 50,8% respectivement. La tendance n'est donc pas très nette ⁴⁷.

La plupart des économistes s'entendent cependant pour dire que quelle que soit l'évolution, les améliorations récentes sont surtout imputables au recul démographique, très peu aux politiques mises de l'avant par les gouvernements pour contrer le chômage des jeunes. Notons que les entreprises ont aussi une bonne part de responsabilités

⁴⁷ Les données de cette section sont tirées essentiellement de : *Emploi et Immigration Canada. Op. cit.*, pp. 5, 7, 8.

à assumer, d'autant plus qu'en ces temps où le libéralisme est à la mode, elles ne cessent de clamer que l'Etat doit se « désengager ». ⁴⁸

Effet d'âge ou de génération ?

Ayant constaté que le chômage des jeunes avait baissé quelque peu au Québec, on peut aussi se demander si cette situation a des effets à plus long terme sur les gains salariaux et les risques pour les personnes en cause de connaître de nouvelles périodes de chômage ultérieurement.

Une revue des différentes études sur la question a été réalisée par l'OCDE en 1986 en vue de tenter de déterminer l'importance relative des deux grandes thèses existant sur ce sujet. Rappelons d'abord que la première thèse voit dans la concentration du chômage chez les jeunes un effet d'âge. Si le chômage des jeunes est effectivement lié à leur âge, les problèmes devraient disparaître au fur et à mesure que les individus en cause vieillissent, pour ressurgir chez les nouvelles cohortes à la recherche d'un emploi.

Par contre, si le chômage des jeunes observé au cours des dernières années est relié à un effet de génération, plus spécifiquement à l'explosion démographique récente, les cohortes concernées pourraient voir leurs perspectives économiques assombries du point de vue de l'emploi et des gains salariaux, sans toutefois que ce soit le cas des générations ultérieures.

Dans cette perspective, la génération née entre les années cinquante et soixante constituerait une « cible mobile » ⁴⁹ et les mesures prises par les pouvoirs publics devraient non seulement s'adresser aux jeunes en tant que groupe sans cesse en renouvellement, mais aussi tenter d'aider les cohortes du « baby-boom » à surmonter les obstacles dus au surpeuplement de génération et réduire le plus possible les conséquences négatives à long terme de cette situation, en termes salariaux essentiellement.

⁴⁸ À ce sujet, voir l'article de Pierre DROUIN : Les entreprises... responsables des jeunes. *Le Monde*, 4 avril 1986, pp. 1 et 29.

⁴⁹ OCDE (1986). *Perspectives de l'emploi*. Paris : OCDE. p. 117.

À partir d'une analyse fondée sur plusieurs pays membres de l'OCDE, les analystes de cet organisme concluent que les deux thèses peuvent être retenues, mais qu'elles n'ont pas le même poids dans les différents pays. Il semble que les [136] jeunes puissent être davantage exposés au chômage que les autres groupes d'âge et que le fait d'appartenir à une cohorte pléthorique puisse aggraver leur situation. Pour les USA et le Canada, les données indiquent clairement à la fois une baisse des salaires relatifs et une hausse du chômage. Cependant, la situation n'est pas la même en Europe en général. Plusieurs pays européens ont surtout enregistré une hausse du chômage, alors que les salaires relatifs des jeunes demeuraient constants ou même tendaient à la hausse. D'après l'OCDE, ce sont des variables institutionnelles qui permettent d'expliquer pourquoi les différents pays se sont trouvés engagés dans des scénarios différents. Parmi ces variables, mentionnons les mesures gouvernementales relatives à l'emploi, les politiques économiques plus générales, les relations de travail et l'attitude des syndicats et des corporations professionnelles à l'égard de l'entrée dans les entreprises et les corps de métiers, la gestion de la main-d'oeuvre dans les entreprises, variables auxquelles il faut ajouter la conjoncture économique propre au pays.

Effets sur les gains

L'importance numérique d'une cohorte ne se traduit pas uniquement, ni même nécessairement, par le chômage. Il se peut que la pléthore de main-d'oeuvre exerce un effet à la baisse sur les salaires relatifs de la cohorte concernée.

A cet égard, les données de l'OCDE indiquent effectivement qu'en Amérique du Nord, les salaires relatifs des jeunes ont été réduits par rapport à ce qu'ils auraient été en l'absence de "baby-boom", et que cela aurait pu atténuer quelque peu le chômage des jeunes⁵⁰. Il faut toutefois noter que l'importance du temps partiel chez les jeunes n'est pas sans intervenir sur le niveau des gains salariaux.

⁵⁰ Les relations de cause à effet établies ici par les analystes de l'OCDE renvoient évidemment à l'hypothèse néo-classique selon laquelle la flexibilité des salaires permettrait de réduire le chômage...

Quoi qu'il en soit, les analystes de l'OCDE considèrent que les gains salariaux des cohortes pléthoriques ont effectivement été inférieurs à ceux auxquels celles-ci auraient pu s'attendre et, plus important encore, que le rattrapage ne soit que partiel, et qu'il puisse s'étaler sur une période d'au moins dix ans. De plus, les données ⁵¹ indiquent que les écarts salariaux sont généralement plus importants pour les cohortes nées au milieu (1949-1956) et à la fin (1957-1963) de l'explosion démographique. Au Canada, les salaires relatifs des jeunes auraient ainsi diminué dans les années soixante-dix, augmenté dans la période 1973-1977, puis repris une courbe descendante.

On note par ailleurs que certains membres de cohortes pléthoriques peuvent prolonger leur scolarité pour tenter d'échapper au handicap que représente le surpeuplement de génération, de contrer les risques de chômage, de même que les pressions à la baisse sur les salaires relatifs.

Effets sur les risques de chômage

Les données de l'OCDE indiquent qu'au Canada, comme aux USA, deux pays où le "baby-boom" a été le plus marqué et le plus durable, la variable démographique (le surpeuplement de génération) a eu un effet très net sur [137] l'aggravation du chômage des jeunes. La relation apparaît d'ailleurs nettement plus forte dans ces deux pays qu'ailleurs, notamment en Europe.

Par contre, à l'inverse de l'évolution des gains salariaux, il semble qu'en ce qui concerne les risques de chômage, le rattrapage des cohortes pléthoriques soit total...en dedans de dix ans !

Évidemment, la conjoncture macro-économique, l'introduction des nouvelles technologies et d'autres facteurs d'ordre institutionnel pourraient toujours modifier le scénario prévisible, mais dans ce cas,

⁵¹ Il s'agit surtout des données américaines. Les données canadiennes sont malheureusement moins fiables que celles des USA, l'espacement entre les classes d'âge analysées n'étant pas toujours le même et nuisant à la comparabilité des données. Cependant, comme les "baby-boom" canadien et américain sont très semblables, d'après l'OCDE, l'interprétation générale des données américaines vaut souvent pour le Canada.

les jeunes du "baby-boom" ne seraient, en principe, ni plus ni moins touchés que les autres groupes d'âge ou générations.

Ainsi, l'ensemble des résultats du Secrétariat de l'OCDE tend à appuyer l'hypothèse de "cible mobile", ou d'effet de génération.

Bien qu'il soit difficile, comme le reconnaît l'OCDE, de départager les effets dus à la taille d'une cohorte et ceux dus à la crise qu'ont connue les économies occidentales au début des années 80, il n'en demeure pas moins clair que l'effet du "baby-boom" particulièrement fort et long qu'a connu l'Amérique du Nord a eu des conséquences durables sur les générations nées dans les années 50 et 60. Leur progression dans l'emploi et les gains salariaux a été très lente et le rattrapage réalisé par rapport aux niveaux initiaux de gains et de chômage n'a été que "très partiel", conclut l'OCDE. ⁵²

Malheureusement, les programmes mis de l'avant par les pouvoirs publics canadien et québécois en particulier ne se sont pas adressés spécifiquement à cette "cible mouvante", mais bien davantage au groupe des "jeunes", prolongé cependant jusqu'à trente ans dans le cas des assistés sociaux admissibles à divers programmes dont les Travaux communautaires, auxquels nous nous intéressons plus particulièrement ici. ⁵³

⁵² OCDE (1986) p. 140.

⁵³ Bien qu'un certain nombre de programmes ne soient pas tout à fait fermés aux générations du "baby-boom", les gens du milieu (1949-1956) se trouvent pour la plupart exclus des programmes qui s'adressent aux moins de trente ans. Par ailleurs, cette prolongation dans le temps des effets d'une naissance dans une cohorte pléthorique justifierait peut-être l'extension des programmes québécois de 24 à 30 ans, les jeunes de la fin du "baby-boom" (1957-1963) se trouvant précisément dans cette catégorie.

La politique de l'emploi : une valse à trois temps...

En France et au Québec, comme dans la plupart des pays de l'OCDE, la politique de l'emploi s'est modifiée au fur et à mesure que se prolongeait la crise économique. Certaines analyses ont conduit à distinguer trois moments de cette évolution⁵⁴, moments qu'il nous apparaît intéressant de considérer pour mieux situer historiquement les dispositifs qui nous intéressent plus particulièrement, soit les programmes d'emploi temporaires à l'intention des jeunes, et plus particulièrement les Travaux Communautaires (TC) et les Travaux d'Utilité Collective (TUC).

Le premier temps s'inscrirait dans la perspective d'une « reprise rapide de l'activité » et viserait un ajustement à court terme du marché du travail. Cette vision caractérise surtout le début des années soixante-dix, mais elle reste souvent sous-jacente aux tendances plus récentes.

[138]

Le deuxième temps, caractérisé notamment par les problèmes financiers de l'État-Providence et le ralentissement de la croissance, se traduit par une recherche de l'« innovation sociale » pour tenter de relancer l'économie défailante. Cette inflexion qui, selon nous, n'exclut d'ailleurs pas totalement la première perspective, vise en quelque sorte à réactiver des circuits d'emploi ou à en susciter de nouveaux sur la base de besoins sociaux non satisfaits, sans toutefois concurrencer les activités existantes.

Dans un troisième temps, il y aurait « recentrage vis-à-vis de l'économique », les innovations sociales n'ayant pas produit les résultats attendus, mais continuant parfois de « servir d'éclairage à un certain nombre d'expériences ».

De façon plus concrète, on peut distinguer trois types de programmes, correspondant en gros aux trois philosophies que nous venons d'évoquer. La première catégorie regroupe des programmes mis

⁵⁴ Travail et Société / BAROIN, BARRAL, CLEMENT, FRACHEBOUD, GREFFE et JOLIVET (1984). *Évaluation des politiques de l'emploi en Europe*. Université de Paris IX-Dauphine. Paris, décembre, 479 p.

en place à une époque où le chômage n'était pas encore si élevé, mais où le fonctionnement « naturel » du marché du travail n'assurait pas l'ajustement « automatique » de l'offre et de la demande, pour reprendre la vision néo-classique qui sous-tend cette forme d'intervention. Au Canada et au Québec, on visait alors à fournir des emplois temporaires pour juguler le chômage de certains groupes sociaux particulièrement touchés, à savoir les jeunes non qualifiés et les chômeurs de longue durée principalement. En France, ce n'est que plus tard cependant que ces cibles ont été définies, soit en 1977, avec le premier pacte pour l'emploi des jeunes, puis en 1982, avec le programme ANPE d'intervention et les stages du Fonds national pour l'emploi (FNE) visant spécifiquement les chômeurs de longue durée.

La deuxième catégorie cherchait à « favoriser l'émergence de nouveaux modes de développement ». Il s'agissait essentiellement de créer des emplois temporaires dans le secteur para- ou semi-gouvernemental, ou encore dans des organismes à but non lucratif ou des organisations de services communautaires.

Enfin, un troisième groupe se composerait de programmes à caractère mixte : ces derniers tenteraient de concilier à la fois l'objectif quantitatif de baisse du taux de chômage et un objectif de nature plus qualitative, celui de combler certains besoins sociaux non satisfaits.

Les programmes TC et TUC sont dans une certaine mesure difficiles à classer dans cette typologie. Certes, ils renvoient à des objectifs quantitatifs de réduction du chômage comptabilisé, mais ils relèvent aussi d'objectifs plus qualitatifs d'innovation sociale, ce qui nous inciterait à les classer dans la dernière catégorie. Mais quant aux besoins sociaux qu'ils comblent et à la nature de l'« emploi », ils restent ambigus, comme nous le verrons plus loin.

[139]

*Qui mène à l'émergence du concept
d'« utilité collective ou communautaire »*

L'origine première des Travaux Communautaires (TC) et des Travaux d'Utilité Collective (TUC) réside dans le Programme d'initiative Locale (PIL) institué au Canada en 1971. Ce programme d'emploi ne s'adressait pas exclusivement aux jeunes, mais ils formaient une part non négligeable de sa clientèle.

Le PIL était le premier programme d'un genre nouveau appelé à se développer pendant les années soixante-dix ⁵⁵, non seulement au Canada, mais aussi dans certains pays d'Europe, dont la Belgique, la Grande-Bretagne et la France. Comme nous le soulignons plus haut, ces programmes tentaient d'allier des objectifs quantitatifs de baisse du chômage à une dimension plus qualitative ou sociale, qui se manifestait dans la nature des emplois créés ou des services offerts. Ils permettaient de financer des activités considérées comme marginales ou non rentables, mais répondant généralement à des demandes ou des besoins sociaux non solvables ou, plus tard, en partie abandonnés par l'État (ex. : soins aux personnes âgées, service d'information pour personnes en chômage, etc.). C'est d'ailleurs par ce biais que sont nés et que se sont développés bon nombre de groupes populaires du Québec.

L'origine plus immédiate des TC et des TUC se trouve dans le rapport SCHWARTZ sur « L'insertion professionnelle et sociale des jeunes », remis au Premier Ministre français en 1981 ⁵⁶. Le rapport relance l'idée de la « création d'emplois et d'activités d'intérêt collectif et d'initiative locale » comme un moyen efficace de lutter contre le chômage des jeunes. C'est d'abord sous le nom de « Jeunes Volontaires » que la formule verra le jour au Québec comme en

⁵⁵ Pour plus de détails au sujet des PIL et des autres programmes du genre mis en place au Canada dans les années soixante-dix, voir : D. TREMBLAY (1983). Programmes d'emploi et formation professionnelle. *Interventions économiques*. Montréal : éd. St-Martin. No 11, 145-162.

⁵⁶ SCHWARTZ, B. (1981). *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*. Rapport au Premier Ministre. Paris : La Documentation Française. 146 p.

France ⁵⁷. Tous deux ne connaîtront cependant pas un développement quantitatif important et seront bientôt éclipsés, en popularité, par les Travaux d'Utilité Collective en France, par les Travaux Communautaires et l'« Option-Décllic » au Québec.

Dans la foulée des programmes mis en place au Canada, tout au cours des années soixante-dix, l'Option-Décllic comprend divers programmes ayant pour but de favoriser l'insertion des jeunes. Les Travaux Communautaires sont une des formules possibles, le rattrapage scolaire et les stages en milieu de travail complétant le dispositif. Dans ce texte, nous avons choisi de ne retenir que les travaux communautaires, soit la formule apparentée aux TUC en France.

À la différence des premiers (J.V.), ces derniers programmes sont plus clairement associés à la politique de l'emploi et relèvent des ministères français et québécois qui son responsables de cette politique ⁵⁸. Voyons maintenant en quoi consistent ces programmes.

Les Travaux Communautaires (Québec)

C'est le 12 mars 1984 que le Québec annonçait la création du programme de Travaux Communautaires, dans le cadre de l'Option-Décllic. Les TC devaient [140] commencer en avril, soit environ sept mois avant le début des TUC en France ⁵⁹. Les TC s'adressent aux jeunes qui sont bénéficiaires de prestations d'aide sociale. Parmi ces jeunes, les personnes dépendant de l'aide sociale depuis plus d'un an sont favorisées.

⁵⁷ Au moment où nous écrivions ces lignes, on discutait, au Québec et en France, de la possibilité d'abandonner le programme Jeunes Volontaires.

⁵⁸ Notons que le programme Jeunes Volontaires, repris du modèle français, dépendait, au Québec, du Secrétariat à la Jeunesse et du Ministère des Loisirs, Chasse et Pêche ; en France, il relevait du Ministère de la Jeunesse et des Sports. C'est parce que les TUC et TC sont directement associés à la politique de l'emploi que nous en traitons ici de ce point de vue, mais que nous ne traitons pas des Jeunes Volontaires.

⁵⁹ Sur les TUC et TC, voir aussi TREMBLAY, D. (1985) : Les nouveaux circuits du travail des jeunes en France et au Québec : les activités dites d'utilité collective ou communautaire. Paris : Dossier de D.E.A. - 3^{ème} cycle. Université de Paris I.

La proportion de jeunes bénéficiaires d'aide sociale s'est beaucoup accrue depuis 1975. En mars 1986, 35,5% des chefs de ménage à l'aide sociale (soit 147 979 personnes) avaient moins de trente ans. De l'ensemble de ces jeunes 77,7% (soit 115 045 personnes) étaient aptes au travail. Certains d'entre eux mènent d'ailleurs depuis plus de deux ans une lutte intense pour la parité d'allocation avec les adultes de plus de trente ans⁶⁰. Cela explique sans doute en partie que les efforts de « mise au travail » du gouvernement du Québec soient ainsi largement axés sur cette catégorie de sans-emploi, nombreuse et relativement coûteuse, aussi bien socialement que financièrement.

En ce qui concerne les organismes bénéficiaires, les TC visent d'abord les « organismes du milieu », mais les corporations ou entreprises légalement constituées et exerçant leur activité au Québec sont admises. Les seuls exclus du programme sont apparemment les ministères ou organismes relevant des deux paliers de gouvernement, ainsi que les partis et associations politiques.

Les stagiaires doivent travailler 80 heures par mois, c'est-à-dire environ 20 heures par semaine, et la durée maximale de participation est de 12 mois. Pendant cette période, les personnes participantes reçoivent une allocation de 180 dollars par mois (elle était de 150 dollars la première année), qui s'ajoute à leurs prestations d'aide sociale. Si elles ont un ou plusieurs enfants à charge, elles peuvent recevoir jusqu'à 100 dollars de plus par mois, ainsi qu'une indemnité pour les frais *réels* de garde. Certains organismes promoteurs peuvent verser une allocation supplémentaire jusqu'à concurrence de 100 dollars par mois.

Le type d'activité favorisé n'est pas très clairement défini ; les projet retenus en priorité seraient ceux qui « touchent des activités ou services nouveaux ou accrus qui sont habituellement offerts par des bénévoles (et qui) permettent la réalisation de services continus à l'intention d'une

⁶⁰ Voir le Journal du travail, décembre et avril 1984, juillet-août 1985. Précisons que les prestations versées à un jeune de moins de 30 ans sont environ le tiers de celles versées à un adulte célibataire. Dans sa campagne électorale de novembre 1985, M. Bourassa a dit être opposé à cette discrimination (voir *L'Actualité*, décembre 1985, p.31), mais n'a toujours pas donné de suite à cette question, plus de 2 ans plus tard.

collectivité » ⁶¹. Il est fait mention de secteurs d'activité comme les services sociaux, le tourisme, la culture, l'environnement, l'aménagement du territoire et les loisirs dans les brochures publicitaires sur les TC. Certaines clauses prévoient l'exclusion des activités visant à accroître la production d'une entreprise à but lucratif, à compromettre la rentabilité d'une entreprise existante, à remplacer des salariés, etc. ⁶².

La liste des activités présentées dans le document « Fiche signalétique des volets sectoriels » ⁶³ nous amène toutefois à nous interroger sur l'objectif ou le critère de *non-substitution à des activités marchandes* ou salariées existantes. Dans de nombreux cas, sinon la plupart, les activités en cause semblent correspondre parfaitement à des tâches « normalement » assumées par des salariés (ex : réparation et entretien d'installations collectives), d'ailleurs souvent des *femmes* salariées (ex : voir la liste du ministère des Communautés culturelles : travail de [141] bureau, traduction, recherche), ou encore du travail habituellement effectué par des bénévoles (encore souvent des femmes, comme dans le secteur de l'éducation). Soulignons enfin que le Québec a développé un volet spécifiquement culturel : les « TC-projets culturels ». Au Québec, les maisons d'édition, les libraires, les bibliothèques, les galeries et centres d'art, les musées et autres organismes du genre seraient admissibles à ce volet ⁶⁴.

Pour terminer, ajoutons qu'aucune formation n'est prévue dans le cadre de ce programme. On veut surtout fournir aux jeunes « des occasions d'utiliser leurs capacités dans des projets communautaires durables » et leur permettre d'« employer leur énergie à rendre service à des gens qui ont besoin d'eux » ⁶⁵.

⁶¹ Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu du Québec (MMSR). *Activité : Travaux Communautaires*, p. 3.

⁶² *Ibid.*

⁶³ *Ibid.* p. 1.

⁶⁴ *Le Journal du Travail*, novembre 1984, p. 3.

⁶⁵ MMSR. *Travaux Communautaires*, p. 2.

Les Travaux d'Utilité Collective (TUC - France)

Créés en octobre et entrés en vigueur en novembre 1984, les TUC étaient d'abord offerts aux jeunes de 16 à 21 ans qui étaient sans emploi (à temps plein ou partiel), à condition qu'ils ne bénéficient d'aucun programme de formation et ne soient pas étudiants. En juin 1985, la formule a été étendue jusqu'à 25 ans.

Pour ce qui est des organismes bénéficiaires, à l'origine seules les associations sans but lucratif, les fondations, les collectivités territoriales et les groupements de collectivités, de même que les établissements publics nationaux et locaux pouvaient organiser des TUC. Depuis le 15 novembre 1985 cependant, les mutuelles, les comités d'entreprise et les organismes de la Sécurité Sociale sont autorisés à bénéficier du programme. Il faut toutefois que les jeunes soient affectés exclusivement à des activités sociales ou culturelles, de sorte que les entreprises et services de l'État sont exclus, tout comme les personnes physiques.

La durée des stages est de trois mois à un an, les stagiaires des TUC devant travailler 20 heures par semaine et 80 heures par mois pendant toute la durée du stage. Se mi-temps peut cependant être réparti en demi-journées ou en journées groupées.

Les stagiaires reçoivent 1 250 francs (250 dollars) par mois de l'Etat et l'organisme bénéficiaire peut verser un supplément allant jusqu'à 500 francs.

Les participants ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle ; à ce titre, ils jouissent de la protection sociale et sont par ailleurs *exclus des chiffres du chômage* ⁶⁶.

Par ailleurs, bien que la participation aux TUC soit *en principe* fondée sur le volontariat, « L'ANPE procédera à un examen approfondi

⁶⁶ Ce statut de stagiaire et surtout sa conséquence, la non-comptabilisation des TUC dans les chiffres du chômage, a d'ailleurs suscité une certaine polémique au sujet du traitement statistique du chômage qui, en France comme au Québec, suit les conventions du B.I.T. Voir, à ce sujet, « Réponse du B.I.T. à M. L. Stoléro, Président de L'ARIES », *Le Monde*, 14 juin 1985. Notons que le programme Jeunes Volontaires prévoyait une certaine formation en cours de stage, ce qui n'est pas le cas des TUC.

de la situation des jeunes bénéficiaires d'allocations d'insertion et d'allocation de fin de droits qui auraient refusé... à deux reprises d'entrer dans les TUC ». Et si de tels refus se révélaient sans motif légitime, « le directeur départemental du travail et de l'emploi procéderait à la radiation des intéressés » ⁶⁷.

⁶⁷ *Liaisons sociales*, No 5556, D-4, p. 2.

[142]

Insertion sociale et professionnelle des jeunes.
Tableau comparatif des programmes TC et TUC Québec/France

<i>Programme</i>	<i>Québec</i>	<i>France</i>
	<i>Travaux communautaires</i>	<i>Travaux d'utilité collective</i>
Date de création des programmes	Mars 1984.	Octobre 1984.
Individus bénéficiaires	Moins de 30 ans. Bénéficiaires de l'aide sociale.	De 16 à 25 ans. Sans emploi, ni étudiant, ni stagiaire.
Statut durant le programme	Inchangé.	Stagiaire de la Formation Professionnelle.
Durée d'affectation	1 an maximum	De 3 mois à 12 mois.
Nombre d'heures/ semaine	20 heures (80 h par mois).	20 heures (80 h par mois).
Rémunération	180 \$ (environ 1000 F) avec maintien de l'aide sociale : 163 \$ (environ 900 F).	1250 F/mois versés par l'État (environ 250 \$). de 0 à 500 F versé par l'organisme d'accueil.
Organismes d'accueil	« Organismes du milieu » (tout organisme, corporation ou entreprise légalement constituée, y compris ses filiales, franchises, succursales ou départements en activité au Québec, inscrits à la CSST ou à la CNT si la loi l'exige).	Collectivités territoriales, associations, établissements publics, nationaux ou locaux mutuelles, organismes de Sécurité Sociale, comité d'entreprises, caisses de retraite et de prévoyance. Exclus : services de l'Etat et Entreprises
Type d'activité	Production de biens ou services visant le « mieux-être » de la collectivité. Exemples : aménagement, entretien, services pour handicapés, familles en difficultés, organisation d'ateliers d'activités culturelles, ...	« Tâches visant à l'amélioration de la vie quotidienne des français ». Exemples : action sociale, lutte contre la pauvreté, amélioration de l'environnement, services à l'usager, activités culturelles et sportives.

<i>Programme</i>	<i>Québec</i>	<i>France</i>
	<i>Travaux communautaires</i>	<i>Travaux d'utilité collective</i>
Formation dispensée	Non.	Non. Les organismes sont encouragés à prévoir une formation complémentaire
Diane Tremblay et Gilles Gateau [143]		
Sanction		Délivrance d'une « attestation d'expérience professionnelle ».
Encadrement	100 \$ par jeune et par mois versé à l'organisme qui accueille pour l'encadrement	À la charge de l'organisme (possibilité de faire appel à des préretraités ou à des chômeurs dans le cadre des « tâches d'intérêt général ».
Nombre de jeunes concernés en année pleine	1984/1986 : objectif : 10 999 TC Chiffres cumulés : 20 000 (fin 86)	

Source : Diane Tremblay et Gilles Gateau, d'après les données disponibles, 1986.

De quel type d'activité s'agit-il ? C'est là que les choses se compliquent... Comme le souligne une brochure de l'AGEC (Aide à la Gestion des Entreprises Culturelles) sur les « TUC/Culture », « aucun domaine d'activité n'est exclu des Travaux d'Utilité Collective », bien que « les TUC ne doivent cependant pas conduire à remplacer du personnel salarié, ni à concurrencer l'activité économique »⁶⁸. En fait, il faut voir ce que cela donne sur le terrain. Les exemples cités dans les médias ne permettent certes pas d'affirmer qu'il n'y a pas de

⁶⁸ AGECE, *TUC/CULTURE, mode d'emploi*. AGECE Éditeur, Paris, décembre 1984, 11 p., p. 2. Voir aussi la *Lettre de Matignon*, No 126, 5 novembre 1984.

substitution. La frontière est, il est vrai, difficile à déterminer entre le travail marchand et le travail non marchand, car sans cesse mouvante ⁶⁹.

Enfin, les stagiaires « tucistes » se voient délivrer une « attestation d'expérience professionnelle » en fin de stage. Cette attestation n'a évidemment pas une valeur universellement reconnue, mais elle fait état des travaux effectués et de la formation acquise par le ou la stagiaire. En fait, les organismes bénéficiaires ne sont pas tenus d'assurer une formation quelconque aux stagiaires (39% le font). Ils doivent simplement veiller à leur encadrement et, pour ce faire, ils peuvent avoir recours à des préretraités ou à des demandeurs d'emploi, bénévoles ou rémunérés (qui conservent leur indemnité de chômage ou leur allocation de préretraite).

Quels sont les résultats ?

En France, les TUC ont fait la manchette des journaux à de nombreuses reprises et ils ont certes connu un grand succès, principalement sur le plan numérique. Au Québec, les TC n'ont pas fait l'objet d'autant d'attention de la part des « acteurs sociaux », même si le gouvernement du Québec leur a pour sa part réservé une place non négligeable dans son programme de relance de l'emploi des jeunes. Cela s'explique bien sûr par la nouveauté de ce genre de programme en France ; au Québec, les TC s'inscrivent dans une certaine continuité, comme nous [144] le notions plus haut.

Les TC, comme les TUC, ont fait l'objet d'une campagne publicitaire d'envergure. Et il semble bien que le gouvernement du Québec, comme son homologue français, cherchait à « faire du chiffre » dans ce domaine. Cela dit, les mesures sont encore relativement récentes, de sorte qu'il est difficile d'en tirer des conclusions, surtout en ce qui concerne le devenir des jeunes à la sortie des TUC et TC. Les résultats d'une enquête sur le devenir professionnel des jeunes, six mois après la fin de leur stage TUC, sont attendus pour 1987.

⁶⁹ À ce propos, voir G. GATEAU (1985) : De l'emploi au travail associatif : réflexions sur la notion d'emploi dans les associations. Contribution au Colloque ADDES, Paris.

Participation

Au Québec, les données de la fin décembre 1986 faisaient état de 29 652 participants depuis le début du programme des TC. En fait, cela représente quelque 26 500 participants distincts, certains ayant participé plus d'une fois. En deux ans, on a presque triplé l'objectif de 10 000 qui avait été fixé pour mars 1986, mais seulement 3,809 jeunes participaient toujours au programme à la fin décembre 1986.

Le niveau de scolarisation de ces jeunes est plutôt bas, surtout si l'on tient compte des exigences actuelles du marché du travail. Dans la région de Montréal, la seule pour laquelle on dispose de données à ce sujet, 60% des participants aux TC n'avaient pas terminé leur secondaire V. Quant à l'expérience de travail, à peine un tiers des participants faisaient état d'une certaine expérience ⁷⁰.

En France, l'objectif d'abord fixé à 100 000 jeunes par année a rapidement été majoré à 200 000, puis à 300 000. Si cette « inflation » traduit bien le succès de la formule en France (fin décembre 1985, 190 000 tucistes étaient « en activité » et 322 000 jeunes étaient passés par le dispositif depuis sa mise en place), elle suscite par ailleurs certaines questions, que nous aborderons plus loin.

Toujours en France, les premières exploitations statistiques ont permis de constater que le niveau de formation des stagiaires était relativement élevé par rapport au public ciblé. Seuls 43% sont sans diplôme, alors que 32% sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel court (CAP ou BEP), et 10% possèdent le baccalauréat (correspondant à un peu plus que le diplôme d'études secondaires au Québec). De plus, 51% d'entre eux avaient déjà occupé un emploi salarié (souvent pour une durée inférieure à trois mois). On a aussi

⁷⁰ Au total, environ 40 000 jeunes bénéficiaires d'aide sociale (sur 150 000) s'étaient inscrits aux diverses mesures de relance, dont les TC, en août 1985. Il semble que les inscriptions s'élèvent à environ 1 500 par mois. Cf. *Le journal du Travail*, juillet-août 1985. Au sujet des TC, la source est la suivante : Secrétariat à la Jeunesse (1986). Dossier d'information « Travaux Communautaires ». (4^{ième} partie), pp. 53-56.

observé que la répartition selon le sexe était à peu près égale (48% de sexe masculin, contre 52% féminin).

S'il est trop tôt pour dresser un bilan en termes plus qualitatifs, c'est-à-dire en termes d'effet sur l'insertion et l'emploi des jeunes participants après les TC ou TUC, il convient cependant de faire état des réactions suscitées par ces mesures dans le corps social.

[145]

Réactions sociétales au Québec

Au Québec, on constate que la réaction sociétale aux Travaux Communautaires a été moins forte que la réaction aux TUC en France, mais les critiques, comme les aspects considérés comme plutôt positifs, sont assez semblables. Ce sont surtout les groupes sociaux les plus directement concernés qui ont pris position sur le sujet : groupes de jeunes et syndicats principalement.

En ce qui concerne les groupes de jeunes, certains ont dénoncé les programmes, mais il s'agissait généralement de prises de position verbales. L'Association Nationale des Etudiants du Québec (ANEQ) est sans doute le groupe qui s'est opposé le plus vivement à ce genre de programme, qu'il s'agisse des Jeunes Volontaires ou des Travaux Communautaires. Pour l'ANEQ, ces programmes visent avant tout à « fournir une main-d'œuvre à rabais aux employeurs »⁷¹. Les associations et les groupes de jeunes plus proches du Parti Québécois se sont pour leur part montrés plutôt favorables.

Pour ce qui est des syndicats, ils s'intéressent depuis peu à la question « jeunes ». La Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ) a tenu une rencontre sur le sujet en janvier 1985, mais n'a apparemment pas pris position sur les Travaux Communautaires. De même, la Centrale des Syndicats Nationaux (CSN), si elle a débattu du problème du chômage des jeunes à son Congrès du printemps 1985, n'a pas adopté de position officielle sur les TC. La Fédération des employés des services publics de la CSN a cependant critiqué l'ensemble des mesures de l'« Option-Déclis », dont font partie les TC, principalement sous

⁷¹ ANEQ *informe*, novembre 1983.

l'angle de la faible rémunération des stagiaires et de l'application du Code du Travail ⁷².

On observe la même préoccupation à la Centrale de l'Enseignement du Québec, qui accuse le gouvernement d'avoir créé un « système de Cheap Labor » (main-d'œuvre à bon marché) pour tenter de pallier le « manque criant » de personnel de soutien dans les écoles du Québec. Au 30 novembre 1984, les chiffres du ministère de l'Éducation évaluaient à près de 2 000 le nombre de jeunes ainsi « mis en service » dans 153 commissions scolaires au Québec ⁷³.

Cela dit, la relative « modestie » du programme au regard de l'ampleur du dispositif mis en place en France, mais aussi le fait que les TC ne constituent pas nécessairement une totale nouveauté au Québec, où l'ont précédé d'autres programmes parfois proches, qu'ils soient fédéraux ou provinciaux (PIL, Canada au Travail, Katimavik, Jeunes Volontaires), explique sans doute que les TC n'aient pas véritablement mobilisé les médias, ni intéressé l'opinion publique.

Pour leur part, interrogés sur la façon dont ils perçoivent les Travaux communautaires, les jeunes du Québec ont affirmé que leur participation avait essentiellement pour motivation l'objectif de « sortir de la maison » (28% des cas), d'acquérir un peu d'expérience de travail (25%), d'obtenir un peu plus d'argent (19%), et enfin de « sortir de l'aide sociale » (12,5%). ⁷⁴

[146]

Premières réactions en France

En France, l'« effet d'annonce » de la mise en place du programme TUC a été particulièrement fort. L'ampleur du dispositif, son caractère

⁷² CSN (FESP) : Position syndicale face aux Options-Déclis, 17 décembre 1984.

⁷³ De 1976 à 1984, le personnel de soutien scolaire a été réduit de quelque 3 400 personnes. *Le Devoir*, 22 mars 1985.

⁷⁴ Ministère de la main-d'œuvre et de la sécurité du revenu du Québec (1987). Évaluation des mesures de relance. Participation des jeunes assistés sociaux.

spectaculaire et la nouveauté qu'il constitue ont sans doute frappé les esprits. Les médias, tant la presse écrite que parlée, s'en sont fait l'écho.

Après de l'opinion publique, les TUC semblent « bien passer ». D'après un sondage réalisé en février 1985 par l'Institut Démoscopie, 81% des personnes interrogées se déclarent favorables à cette formule. Un pourcentage semblable souhaite que des TUC soient organisés dans leur commune ⁷⁵. Ainsi apparaissent les signes d'un certain fatalisme à l'égard du chômage massif qui touche les jeunes, qui fait apprécier aux adultes cette formule marquée au coin du bon sens et du pragmatisme : « Il vaut mieux payer les jeunes à faire quelque chose qu'à ne rien faire ». Au-delà des années de crise et de sous-emploi que nous vivons, le travail est et reste une valeur essentielle, la condition d'une existence sociale valorisée.

Pour ce qui est des jeunes, premiers concernés, l'afflux de candidats semblerait attester un mouvement d'intérêt pour les TUC, dont le sondage cité plus haut fait aussi état : 87% des jeunes de 16 à 21 ans se déclaraient favorables à cette formule. Cela dit, au-delà de ce constat, il nous faut interroger cet intérêt.

Tout d'abord, plus de 70% des jeunes « Tucistes » ne disposaient d'aucune ressource avant leur entrée dans le dispositif. Exclue par les conditions d'accès au régime d'indemnisation du chômage, particulièrement restrictives pour les jeunes, les TUC constituent pour beaucoup la possibilité d'une rémunération, même insuffisante pour assurer leur autonomie. D'autre part, les TUC en poste ne paraissent pas se faire beaucoup d'illusions sur les perspectives d'emploi que leur ouvre leur stage, pas plus que sur le caractère qualifiant des tâches qui leur sont le plus souvent confiées.

Interrogés sur la façon dont ils voient les TUC, des jeunes de 15-24 ans ont fourni des réponses ambivalentes : 57% ont dit que c'était une façon de réduire le nombre de chômeurs, 41% une occasion pour eux d'avoir un peu d'argent, 31% un moyen de subsister pour un-e jeune qui n'a pas d'emploi, 22% un moyen pour trouver de l'emploi, alors que 29% considéraient que c'est un « attrape-nigaud car c'est trop peu

⁷⁵ Sondage de l'Institut Démoscopie réalisé du 2 au 9 février 1985.

payé » et 28% y voyaient « un gadget pour faire croire aux jeunes qu'on s'occupe d'eux »... ⁷⁶.

Quoi qu'il en soit, si le programme TUC n'a pas fait en France l'objet d'un rejet de la part des jeunes, à quelques exceptions près, le moins que l'on puisse dire est qu'il ne soulève pas l'enthousiasme, et qu'il n'apparaît à personne comme une véritable alternative à la création d'emploi.

Du côté des organisateurs, les TUC semblent avoir réussi à mobiliser une partie importante des acteurs que visait le dispositif. Il est vrai que les pressions [147] politiques ont été fortes en direction des grandes fédérations associatives, souvent proches du Parti Socialiste, au pouvoir à l'époque, pour « faire du chiffre ». En direction des établissements publics, ces pressions ont parfois pris la forme de directives, certaines entreprises souhaitant même apparaître comme « exemplaires » dans l'utilisation des TUC : c'est le cas, par exemple, de la RATP (Régie Autonome des Transports Parisiens) ⁷⁷.

Du côté des communes, si les municipalités socialistes ont bien été les plus nombreuses à organiser des TUC, elles ne sont pas les seules : malgré le scepticisme et le rejet par les partis de droite ⁷⁸, malgré la dénonciation explicite du Parti Communiste ⁷⁹, il semble bien que, dans les petites communes en particulier, les élus de ces partis aient parfois adopté une position plus « pragmatique » en organisant les TUC.

Ce dernier point illustre bien le caractère ambigu des réactions aux TUC : ils apparaissent à beaucoup comme un « pis aller » préférable à la marginalisation des jeunes chômeurs, mais ils suscitent des réactions plutôt sceptiques, voire hostiles, de la part du patronat comme des organisations syndicales.

Le patronat, peu concerné par le dispositif puisque les entreprises en sont exclues, regrette l'absence de mesures favorisant la « flexibilité » de l'emploi, seul remède selon lui au chômage, et dit voir dans les TUC la preuve que « pour faciliter l'embauche des jeunes, il faut un

⁷⁶ « Les TUC : grandeurs et incertitudes ». *L'évènement du Jeudi*, 9 mai 1985 et 19 décembre 1985, page 47.

⁷⁷ « Les TUC de la RATP ». *Le Monde*, 28-29 avril 1985.

⁷⁸ *Le Monde*, 11-12 novembre 1984.

⁷⁹ « Les TUC, c'est du TOC », *l'Humanité*, 29 novembre 1985.

allègement du coût salarial pour compenser leur manque d'expérience et parfois de qualification » ⁸⁰.

Côté syndical, la dénonciation est quasi unanime au sommet, avec quelques nuances cependant. Pour la CGT, première centrale syndicale française, les TUC « ne sont pas une solution pour sortir le pays du chômage, et ne constituent absolument pas une perspective d'avenir pour les jeunes ». Cette opposition a débouché, le 23 mars 1985, sur l'organisation à Paris d'un défilé réunissant plusieurs milliers de jeunes sur le thème « nous ne voulons pas être la génération des TUC ». A la CFDT, l'attitude est plus réservée, même si l'on note que « le lancement des TUC est davantage inspiré par le souci du traitement statistique que par celui du traitement social du chômage ». La mesure est cependant jugée intéressante. La position est voisine pour la centrale Force Ouvrière ⁸¹.

L'ambiguïté des dispositifs : essai d'interprétation

Le caractère souvent ambivalent des réactions aux programmes TUC et TC traduit bien l'ambiguïté de ces dispositifs. On note d'ailleurs, tant au Québec qu'en France, que les économistes du travail semblent aussi quelque peu perplexes devant une mesure difficile à classer dans les typologies de la politique de l'emploi.

S'agit-il d'une mesure destinée à améliorer le niveau de formation d'une main-d'œuvre peu qualifiée ou plutôt à retirer du marché du travail - provisoirement - une catégorie déjà particulièrement infériorisée ? Ou bien s'agit-il d'une nouvelle [148] offensive de déstabilisation des « emplois normaux », où l'Etat montrerait - une fois encore - l'exemple en créant une nouvelle catégorie d'« emplois » précaires et sous-rémunérés ? ⁸².

⁸⁰ CNPF (1985) : La flexibilité de l'emploi. *La Revue des entreprises*, no 466.

⁸¹ L'Évènement du Jeudi, op. cit.

⁸² Au sujet du travail précaire au Québec, voir Conseil central de Montréal, CSN (1987). *Travail précaire : à combattre ou à civiliser ?* Document d'accompagnement du Colloque du 9 mai 1987. 36 p.

Derrière l'apparente simplicité de ces dispositifs, on mesure bien les difficultés d'interprétation de leur portée et de leur signification, en particulier en termes de politique d'emploi.

Pour notre part, nous souhaitons proposer dans cette dernière partie une ébauche de « grille de lecture » des dispositifs du type des TUC et TC. Cette « grille de lecture » ne doit pas être considérée comme une analyse définitive des dispositifs en question, mais comme un essai de clarification des différentes facettes de ces mesures, une interrogation touchant l'ensemble des dispositifs de ce genre.

Nos constats nous mènent à parler de ces mesures en termes de rupture avec les politiques suivies jusqu'alors en matière de lutte contre le chômage, rupture sans doute beaucoup plus sensible en France avec les TUC qu'au Québec avec les Travaux Communautaires, précédés d'autres programmes approchants, mais qui ont peu fait l'objet d'analyse. Nous nous interrogerons, enfin, sur les perspectives ouvertes par cette rupture, puisqu'elle ne sera sans doute pas sans ouvrir certaines brèches.

Pour ce faire, nous proposons une lecture en deux horizons : l'un de court terme, l'autre de long terme.

Des effets à court terme

Dans un horizon de court terme, et compte tenu de la situation de l'emploi des jeunes décrite dans la première partie de cet article, il paraît possible de dégager un certain nombre d'effets des programmes TUC et TC, que ceux-ci soient le résultat d'une orientation explicite ou non.

Juguler les chiffres du chômage

Cet aspect concerne avant tout le cas français ; au Québec, les jeunes bénéficiaires des Travaux Communautaires continuent de percevoir leur allocation et sont donc comptabilisés parmi les prestataires d'aide sociale. L'incertitude demeure cependant quant à la perception de leur situation par les intéressés eux-mêmes : sont-ils toujours « à la recherche d'un emploi » durant leur passage dans un travail communautaire ? La réponse à cette question aura bien sûr des répercussions dans les enquêtes sur la population active et la main-d'œuvre.

En France, l'enjeu est tout autre. Le climat politique rend les chiffres du chômage extrêmement sensibles : les jeunes TUC ne sont pas comptabilisés comme chômeurs dans les statistiques DEFM (Demandes d'Emploi en Fin de Mois), établies par l'ANPE.

[149]

Cela dit, les effets du dispositif TUC sur le niveau et la progression du chômage semblent réels mais limités. Les premiers résultats se sont fait sentir à partir de février 1985, se traduisant par un recul du nombre des demandeurs d'emploi de 0,5% en données corrigées (- 1,6% pour les moins de 25 ans) par rapport au mois de janvier. La mise en place des TUC (40 000 stagiaires en poste à cette date) n'explique pas à elle seule l'ampleur de cette baisse, et à terme, entrées et sorties du dispositif finissent par se compenser, voire s'annuler⁸³. En régime de croisière, l'effet statistique atteint donc ses limites.

Introduire une brèche dans le salaire minimum

Entre la France et le Québec, les cadres institutionnels du fonctionnement du marché du travail sont souvent forts différents, mais la réglementation sur le salaire minimum est assez semblable.

⁸³ En juillet 1985, 18 000 jeunes arrivaient en fin de contrat TUC, contre environ 25 000 entrées en stage.

Aux yeux du patronat, le salaire minimum constitue un facteur important de rigidité dans l'entreprise, obstacle à une reprise de l'embauche. Celui-ci insiste en particulier sur l'effet négatif qu'aurait le salaire minimum sur l'emploi des jeunes : à coût équivalent, les employeurs préféreraient embaucher en bonne logique des salariés expérimentés plutôt que des jeunes demandeurs d'emploi sans expérience.

À l'appui de son argumentation, le patronat présente une série d'études, comme celles de Pierre FORTIN au Québec ou d'A. FOURCANS en France. Selon cette dernière, l'impact du SMIC explique 80% de la hausse du chômage des jeunes hommes de 15 à 24 ans et 64% de celle des jeunes femmes de même âge sur la période 73-77.⁸⁴

Sans entrer dans le débat, indiquons cependant qu'il n'y a pas entente entre les économistes sur l'incidence du salaire minimum sur l'emploi des jeunes. Ainsi, une analyse menée par BROWN, GILROY et KOHEN⁸⁵ et fondée sur une douzaine d'études sur cette question mène les auteurs à conclure que l'effet du salaire minimum est relativement négligeable. Les auteurs concluent en effet que la demande pour le travail des adolescents de 16-19 ans est relativement inélastique, de sorte que l'impact du SMIC sur l'emploi de ces jeunes serait relativement négligeable : une hausse de 10% du salaire minimum se traduirait par une baisse de 1 à 3% de l'emploi total des adolescents. Pour ce qui est du groupe des 20-24 ans, l'élasticité de la demande serait encore plus faible, de sorte que l'impact serait encore plus réduit. Une hausse de 10% du salaire minimum aurait pour conséquence une baisse de l'emploi inférieure à 1%.

Quoi qu'il en soit, en France, l'offensive contre les « rigidités salariales » introduites par le SMIC s'est focalisée très vite sur l'idée d'un SMIC-jeune : il s'agit de faire éclater le cadre unique de référence

⁸⁴ Voir CNPF, op. cit., (SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance). Voir aussi FORTIN, P. (1986). Où va le chômage des jeunes au Québec ? *Interface* : janvier-février, pp. 14-15.

⁸⁵ Voir BROWN, C., GILROY, C. et KOHEN, A. (1982). The effect of minimum wage on employment and unemployment. *Journal of Economic Literature*. juin. 487-582. Cité in Mc CONNELL, C.R. et BRUE, S.L. (1986). *Contemporary Labor Economics*. Toronto : McGraw-Hill. 593 p. 126-127.

du SMIC pour faire passer l'idée d'un salaire minimum différencié pour les jeunes. Au Québec, paradoxalement, l'évolution s'est faite en sens inverse : la discrimination basée sur l'âge a été abolie à partir du 1^{er} octobre 1986. Cependant, de plus en plus apparaissent dans les conventions collectives des clauses dites « orphelin », prévoyant des échelles [150] salariales doubles, qui permettent à une entreprise d'offrir un salaire et des conditions de travail inférieures à un jeune entré en emploi après la signature de la convention collective. ⁸⁶

La mise en place des TUC intervient dans ce contexte. Ne s'agissant pas d'emploi en tant que tel (les jeunes ne sont pas sous contrat de travail, mais sont en « action de préparation à la vie professionnelle »), la rémunération versée n'ayant pas le caractère d'un salaire, les TUC ne sont pas soumis à la réglementation sur le salaire minimum. Qui plus est, la fixation du niveau de rémunération des stagiaires en-dessous du niveau du SMIC correspond à un choix délibéré : il s'agissait d'éviter les « effets d'évasion » des autres catégories de stagiaires jeunes, des apprentis et des scolaires vers les TUC. L'indemnité TUC a donc été alignée sur le niveau moyen des indemnités, rémunérations et bourses de ces catégories ⁸⁷.

Cependant, les partisans de la différenciation du SMIC veulent voir dans les TUC l'« aveu » de la nécessité d'alléger le coût salarial des jeunes. « À ce prix là, et dans de telles conditions, beaucoup d'entreprises, privés ou publiques, embaucheraient des jeunes, mais elles n'en ont pas le droit » ⁸⁸. Certains proposent de retenir précisément la rémunération des TUC (1 200 francs pour un mi-temps, 2 400 francs pour un plein temps) comme SMIC-jeune ⁸⁹.

Si la brèche est ouverte avec les TUC et les TC, de même que d'autres programmes au titre desquels sont versées des allocations du genre et si la controverse de ce propos reprend sans cesse, aucune étude

⁸⁶ Lors d'un congrès tenu au cours de l'été 1987, les jeunes membres du Parti libéral du Québec ont dénoncé cet état de fait, considérant que lesdites clauses « orphelin » devenaient de plus en plus courantes au Québec, comme c'est d'ailleurs le cas aux États-Unis, avec les clauses « two-tier ».

⁸⁷ LEBOUTEUX, F. (1985). Les TUC... et après ? *Droit Social*, no 4, avril.

⁸⁸ J. BOISSONAT, *Liaisons Sociales*, 23 avril 1985.

⁸⁹ C'est dans ce sens que vont les propositions du Club de Droite « Printemps 1986 » (Date des dernières élections législatives en France), *L'Express*, 17-23 juin 1985.

sérieuse ne permet — nous semble-t-il — d'affirmer que la réduction du salaire minimum peut avoir un effet positif sur l'emploi. En période de croissance ralentie, voire inexistante, nous serions plutôt tentés de parler de « jeu à somme nulle », mais c'est là un autre débat ⁹⁰.

*Renouveler les dispositifs
d'insertion professionnelle des jeunes*

En France comme au Québec, TUC ou Travaux Communautaires sont intégrés dans un dispositif d'ensemble destiné à favoriser ou à accompagner l'insertion professionnelle des jeunes. Ils sont souvent présentés, de part et d'autre de l'Atlantique, comme des mesures complémentaires, destinées à « combler les vides » de ces dispositifs d'ensemble. L'allongement de la période de transition qui va de l'école au travail (à l'emploi) ne peut manquer de faire apparaître les insuffisances de chaque génération de dispositifs. En particulier, l'allongement des périodes de chômage des 15-24 ans, que nous évoquons dans la première partie de cet article, traduisant le glissement progressif d'un « chômage de circulation » vers un « chômage d'exclusion », pose un problème nouveau : les périodes d'attente entre deux emplois précaires, entre deux stages de formation... se multiplient, avec tous les risques de marginalisation et de dérive qu'elles comportent pour les jeunes.

Sans doute convient-il alors de mettre en place un « maillage » plus serré du [151] dispositif d'insertion afin de limiter au maximum les périodes inactives. Ainsi, les TUC s'intègrent-ils dans un programme de lutte contre le chômage des jeunes mis en place au même moment et proposant 825 000 possibilités de stages, de formation ou de TUC, dont 5 à 600 000 pour les 15-21 ans. Au Québec, les Travaux Communautaires s'intégraient dans le cadre du dispositif « Option Déclat » mis en place en 1984 et devant à l'origine toucher 50 000 jeunes assistés sociaux : 10 000 au titre des Travaux Communautaires, 30 000 pour les stages en milieu de travail et 9 000 pour le rattrapage scolaire.

⁹⁰ Au sujet du salaire minimum et des bas salaires au Québec, voir le texte de Michel Cournoyer dans ce numéro.

S'il est possible que les Travaux Communautaires ne représentent qu'un programme de plus, parmi l'ensemble des programmes à l'intention des jeunes, n'en reste pas moins qu'ils sont l'occasion de poser certaines questions et de faire certains constats. Au Québec et en France, il semble qu'une réflexion de fond s'amorce sur le modèle d'insertion des jeunes, celle-ci s'orientant dans deux directions : d'une part, la recherche d'une plus grande cohérence dans un dispositif constitué par sédimentation successive de différentes mesures, et d'autre part, une ouverture vers des formules à temps partiel de scolarité, de formation ou d'emploi pour les jeunes.

Les TUC et les TC constituent de ce point de vue une originalité : une formule à mi-temps, qui explique sans doute en grande partie leur succès. En France, l'idée fait alors son chemin d'étendre le principe à d'autres actions de formation ou d'insertion, et jusqu'au système de formation initiale, bousculant les systèmes établis. Au Québec cependant, les TC et les autres mesures de l'Option-Déclat ont fait l'objet de critiques, mais ils semblent de plus en plus sombrer dans un relatif oubli, ou une certaine « normalité », le nombre de participants actifs étant d'ailleurs relativement faible fin 1986.

*Favoriser une insertion sociale,
sinon professionnelle, des jeunes*

C'est là, sans doute, la justification principale de ces programmes : fournir aux jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en formation, une activité, dans un cadre socialement organisé, au service de la collectivité. C'est ici l'insertion *sociale* des jeunes qui est visée, à défaut de leur insertion *professionnelle*. Et c'est d'ailleurs l'absence d'insertion professionnelle véritable pour faire suite à ces programmes qui suscite beaucoup de critiques.

Soulignons que 54% des participants québécois aux TC ont affirmé que leur participation n'avait pas (ou peu) amélioré leurs chances de trouver un emploi. Dans le cas des autres mesures de relance de l'« emploi » des jeunes, 49% des jeunes ayant fait un stage en milieu de travail étaient du même avis et 63% de ceux ayant participé au

rattrapage scolaire considéreraient aussi que ce programme n'avait pas ou peu amélioré leurs chances de s'en sortir.⁹¹

L'enjeu est d'importance : la crise et le sous-emploi durable qui l'accompagne renforcent le traditionnel « malaise de la jeunesse ». La multiplication et l'allongement des périodes d'inactivité, des situations précaires, non seulement [152] repousse toujours plus loin l'installation dans le monde du travail (de l'emploi), mais encore constitue parfois de véritables chemins de désinsertion. Pour ces jeunes « en galère », les plus fragiles face à la crise (non diplômés, jeunes issus de l'immigration), l'instabilité courante des situations matérielles, les sentiments de rejet ou d'échec, l'angoisse née de cette insécurité, favorisent les tendances au repli sur soi ou à la fuite, plus rarement à la contestation organisée⁹². Drogue, alcool, délinquance, comme autant de chemins de marginalisation, refont naître l'idée d'une « classe jeune - classe dangereuse »⁹³ et tracent les limites de ce qui est humainement et socialement acceptable.

La lutte contre le chômage des jeunes, ou en tout cas contre ses conséquences les plus immédiates que sont l'inactivité et l'exclusion sociale, devient alors une priorité sociale susceptible de mobiliser un certain consensus : « entre l'inactivité forcée, même accompagnée d'une assistance financière, et l'exercice d'une tâche reconnue par la collectivité et favorisant l'insertion sociale du jeune, quel jeune, quelle famille, pourrait hésiter ? Qui pourrait refuser d'apporter son concours ? »⁹⁴. Au Québec, comme nous l'avons mentionné, une étude d'évaluation menée par le MMSR a permis de constater que le principal motif d'incitation à participer à l'un des programmes de relance était simplement la volonté de sortir du système d'aide sociale⁹⁵, même si ce n'est en fait pas le cas, les allocations étant en fait maintenues.

⁹¹ MMSR Québec. (1987) Evaluation des mesures de relance. Motifs de sortie des jeunes assistés sociaux, p. 51.

⁹² Pour la France, voir : Avoir 20 ans, *CFDT Aujourd'hui*, no 74, juillet-août 1985. Et pour le Québec, voir le livre de M. LESAGE : *Les vagabonds du rêve*, Boréal Express, 1986.

⁹³ Voir F. MAZELAYRE : Un « péril jeune » ? ou D. DUPREZ : Stratégies préventives des années 80 : des opérations anti « été-chaud ». *Les Cahiers de l'animation*. No 48. Paris : décembre 1984.

⁹⁴ *Initiatives TUC*, no 1, Mission TUC, janvier 1985.

⁹⁵ *Le Journal du Travail*, juillet-août 1985.

Les effets réels sur l'insertion sociale des jeunes sont difficilement mesurables dans leurs conséquences à moyen terme, mais à court terme, certains jeunes peuvent trouver là une reconnaissance, une valorisation positive. La séquence TUC ou TC peut alors être l'occasion d'un « nouveau départ », de la reprise d'une formation qualifiante, voire d'un emploi. L'obstacle principal à cette ambition se trouve en aval du stage, dans les possibilités offertes en terme de reprise d'études ou de formation, et bien entendu d'emploi...

Satisfaire de nouveaux besoins ?

Jusqu'à présent, nous n'avons évoqué ces dispositifs que sous l'angle du public « producteur », les jeunes, les organismes d'accueil et l'administration de l'emploi qui gère le dispositif, et pas sous l'angle des services produits et de leurs destinataires. Ce n'est pas tout à fait un hasard : outre que notre propos est centré sur les aspects d'emploi et de gestion du chômage des jeunes, la mise sur pied de nouveaux services, ou l'élargissement de services existants, à destination de la population, n'est pas la première justification des TUC et des Travaux Communautaires. Cet objectif apparaît toujours en second lieu.

Du point de vue des organisateurs eux-mêmes, il en est souvent de même : la démarche la plus fréquente consiste d'abord dans une adhésion au programme (« il faut faire quelque chose pour les jeunes »), puis dans une définition des tâches possibles (« combien en prend-on et que va-t-on leur faire faire ? »). La priorité souvent accordée aux objectifs quantitatifs, renforce encore cette tendance : on a parfois l'impression que la gestion des tâches confiées aux jeunes devient non [153] seulement secondaire, mais très accessoire. Pourtant, l'idée d'utilité collective d'une part, le choix des organismes pouvant recevoir des jeunes de l'autre, ne sont pas du tout secondaires dans ces programmes, et fondent même en partie leur originalité.

À travers la référence à des activités d'« utilité collective » et l'exclusion des activités à caractère marchand, ou pouvant concurrencer directement des activités marchandes, les TUC et les TC se voient placés sur un terrain particulier : celui dans lequel leur précarité et leur

sous-rémunération peuvent être considérées « acceptables », car relevant en partie d'une logique du non-marchand, proche du bénévolat.

Dans ce cadre, c'est l'utilité sociale plus ou moins ressentie des services réalisés, c'est-à-dire leur capacité à répondre à de véritables besoins ⁹⁶, qui leur confère un caractère valorisant ou non. D'ailleurs, dans le cadre de l'enquête menée par le MMSR au Québec, 70% des jeunes interrogés ont affirmé que les Travaux communautaires leur avaient donné le sentiment de se sentir utile et ce, beaucoup (36%) ou assez (34%).

Cette optique non marchande et à vocation collective des TUC et Travaux Communautaires va se retrouver bien entendu dans le choix des organismes d'accueil, avec toutefois des différences d'un Etat à l'autre. Au Québec, les entreprises privées lucratives ne sont pas explicitement exclues du programme, à condition toutefois que les tâches qu'elles proposent soient bien à but non lucratif. En France, parmi les entreprises, seules celles qui sont établissements nationaux sont admises. C'est bien sûr ici que le risque de « dérapage » est le plus grand : l'environnement marchand de ces entreprises, même lorsqu'elles assument une mission de service public, pourrait les inciter à tirer meilleur parti de ces programmes dans une optique de profit

En ce qui concerne les travaux fournis aux jeunes, en grande majorité par des associations et des communes (France) ou des « organismes du milieu » (Québec), nous avons déjà dit qu'aucun domaine n'était à priori écarté. Les statistiques dont nous disposons dans le cas français sont assez grossières : 21% des jeunes sont affectés à des travaux d'entretien d'équipements collectifs, 19% à des travaux administratifs, 18% à des travaux sociaux ou socio-éducatifs, 10% à des travaux d'environnement, 8% à des travaux d'animation culturelle et 24% à des travaux divers ⁹⁷. Pour le Québec, le Secrétariat à la Jeunesse ne dispose d'aucune donnée là-dessus.

Il est vraisemblable que si une grande partie de ces services répond à des besoins peu ou mal satisfaits, par insuffisance de moyens ou du

⁹⁶ La notion de besoin est certes très difficile à définir du point de vue économique. A ce sujet, voir H. BARTOLI (1977) : *Economie et création collective*. Paris : Economica, (chapitre III).

⁹⁷ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Paris, 1985.

fait des limites du bénévolat, et à ce titre ouvre des perspectives, (pourvu qu'il y ait solvabilisation de la demande... ou un nouveau financement public), une autre partie s'éteindra sans doute sans que le manque s'en fasse sentir.

[154]

Faire jouer de nouvelles « solidarités » ?

Cet aspect, qui concerne surtout la France, a été mentionné lorsque nous avons abordé les réactions sociétales aux TUC et Travaux Communautaires. Ajoutons deux réflexions à cet égard.

La mobilisation de nouveaux acteurs sociaux, associations ou groupes populaires, élus locaux, comités d'entreprise, organismes divers à but non lucratif, pour la recherche et la mise en place de solutions originales, même s'il s'agit de solutions d'attente, au chômage et à l'inactivité des jeunes, se double d'une autre tentative de mobilisation, en tout cas en France : il s'agit de solliciter des préretraités⁹⁸ et des chômeurs adultes, afin que ceux-ci viennent encadrer et former les TUC, dans le cadre des TIG⁹⁹.

À l'élargissement du champ traditionnel de l'action sur l'emploi vient s'ajouter une volonté de faire jouer aussi des « solidarités verticales », en profitant de la disponibilité de différentes catégories de sans-emploi, voire d'exclus définitifs du marché du travail. On aboutit alors à de surprenants effets de boucle : des jeunes TUC qui animent des clubs de retraités ou de préretraités, des préretraités qui encadrent des TUC, avec comme enjeu à plus long terme une véritable *interrogation sur l'articulation entre l'activité et l'emploi*. Quoiqu'il en soit, si la mobilisation des acteurs associatifs et locaux autour du programme

⁹⁸ J.L. OUTIN et R. SILVERA (1986). Excédents de main-d'oeuvre et dispositifs de cessation anticipée d'activité. *Economies et Sociétés*, no spécial : *Pénurie d'emploi et flexibilité* du travail. Op. cit.

⁹⁹ Il s'agit des Travaux d'intérêt Général, qui permettent à des chômeurs ou des pré-retraités de participer à des activités bénévoles ou peu indemnisées, sans perdre droit à leurs prestations. Act. L 351-23 et L 322-7 du Code du Travail français.

TUC est bien réelle en France, celle des TIG semble très limitée et aucune donnée n'en fait état.

Cela dit, si une véritable « *ingénierie sociale* » se concrétise avec les programmes TUC et Travaux Communautaires, le phénomène n'est pas totalement nouveau.

Au Québec, pour des programmes qui ont précédé les Travaux Communautaires, du type du programme Jeunes Volontaires, la mise en place de réseaux locaux de « personnes-ressources » destinées à aider à la formulation des projets des jeunes, allaient déjà dans ce sens.

Toutes ces expériences participent peut-être à un même mouvement : l'ouverture d'un champ nouveau et l'irruption de nouveaux acteurs pour une politique active de gestion du non-emploi d'une catégorie démographique donnée.

Des perspectives à plus long terme

Au-delà des effets perceptibles à court terme des programmes TUC et TC, d'autres éléments apparaissent dans un horizon plus lointain. Nous en avons retenu trois :

[155]

Préserver l'employabilité des jeunes

La mise en place de dispositifs particuliers de formation ou d'« occupation » des jeunes fournit, en l'absence d'une action sur le niveau de l'emploi, des solutions transitoires qui rendent « socialement tolérable » l'inactivité forcée dont ils sont victimes. Il s'agit toutefois de solutions d'attente, servant à « combler les vides ».

Cependant, les conséquences de ces longues périodes de chômage et de précarité pour les jeunes ne se font pas sentir qu'à court terme. À plus long terme, c'est l'employabilité de ces jeunes qui peut se trouver compromise. Sans parler des dégâts humains qu'occasionnent l'accumulation des échecs et des exclusions, les effets négatifs sur l'employabilité, entendue ici comme la capacité future à trouver un

emploi mais aussi à le conserver, peuvent être repérés à au moins deux niveaux.

D'une part, l'absence totale d'entretien ou d'actualisation des acquis, scolaires en particulier, se traduit par une perte de qualification. Celle-ci sera d'autant plus marquée que la qualification n'aura jamais été utilisée dans un cadre professionnel. De plus, l'écart sera d'autant plus grand que dans nombre de secteurs, les « qualifications » demandées par les employeurs s'élèvent, compte tenu de l'augmentation moyenne des qualifications disponibles sur le marché du travail, et ce malgré la perspective de « déqualification », due à l'informatisation, mise de l'avant par certains ¹⁰⁰.

D'autre part, la capacité à trouver et surtout à conserver un emploi dépend d'un ensemble de dispositions, parmi lesquelles les aptitudes au travail salarié dans des conditions « normales » (à plein temps, avec les congés légaux, etc.). Or, ces aptitudes, que l'on pourrait appeler, pour aller vite, une « discipline de travail » s'acquièrent et s'entretiennent elles aussi. Sans vouloir entrer dans le débat sur l'allergie ou la résistance des jeunes au travail, qui déborde le cadre de cet article ¹⁰¹, disons simplement que l'absence ou la « dissolution » d'habitudes de vie liées au travail (travail scolaire, d'apprentissage ou professionnel), structurant le temps quotidien, joue négativement sur l'employabilité future du jeune.

Les TUC, comme les Travaux Communautaires, sont à classer au rang des instruments créés pour tenter de maintenir ou de recréer ces habitudes de vie, et donc préserver les chances d'accès à un emploi

¹⁰⁰ Nous n'entrerons pas ici dans ce débat au sujet de la possible déqualification que certains, dont BRAVERMAN (*Travail et capitalisme monopoliste*, Maspéro, 1976) associent à l'informatisation, ni même dans le débat sur le concept même de « qualification ». A ce sujet toutefois, on peut voir notre article, sur un secteur particulier : TREMBLAY, D. (1987). L'articulation travail-technique et les stratégies d'entreprises : réflexion fondée sur le cas des banques. *Interventions Economiques*. Publication hors série : *Diffusion des nouvelles technologies : Stratégies d'entreprises et évaluation sociale*. Automne 1987. Pour ce qui est des secteurs industriels en général, les conclusions de François VATIN (1987) ne sont pas des plus optimistes : voir **La fluidité industrielle**, Paris : Ed. Méridiens/Klincksieck. p.211.

¹⁰¹ Voir GALLAND, O. (1984). *Les jeunes*. Paris : éd. La Découverte, ou encore M. LESAGE (1986) op. cit.

véritable. Ce faisant, ils ne pourront jamais combler le retard qui sera pris en termes de progression professionnelle, tant sur le plan du salaire que du statut ou de la place dans la hiérarchie, de même que des salaires relatifs, comment l'indiquent les analyses de l'OCDE.

Créer de nouveaux emplois

La création d'*emplois* véritables n'est pas l'objectif des mesures TUC et Travaux Communautaires. En cela, ils se distinguent des programmes précédents, également axés sur l'utilité collective : EUC (Emploi d'Utilité Collective) puis [156] EIL (Emploi d'initiative Locale) en France, PIL (Programme d'initiative Locale), puis PDCC (Programme de Développement Communautaire du Canada) et tant d'autres au Canada et au Québec.

Cela dit, la possibilité de déboucher directement sur un emploi est un des éléments qui motive le plus la participation, même si elle est très limitée. Elle peut se concrétiser de deux façons.

La première débouche en fait sur l'emploi à très court terme pour une partie des jeunes : c'est l'embauche dans l'organisme d'accueil à l'issue de la séquence TUC et TC, par le simple jeu du *turnover* du personnel de celui-ci, à condition toutefois que la personne ait la qualification éventuellement requise et qu'elle soit appréciée.

La seconde possibilité, plus incertaine et lointaine, repose sur la création d'emplois nouveaux. Un certain nombre d'initiatives, surgies en réponse à de nouveaux besoins, peuvent déboucher — à certaines conditions — sur des activités durables accompagnées de véritables créations d'emploi. Cette pérennisation d'activité n'est, bien sûr, possible que si des sources de financement sont dégagées, soit par autofinancement (ce qui suppose une demande solvable...), soit par le biais de subventions, ou d'une intégration aux services publics. Il faut cependant souligner que la croissance des emplois dans ce « tiers-secteur » a plutôt tendance à se ralentir après le « boom » des années 81-82 en France et qu'elle présente une double limite : limite quant au type d'emploi créé, l'emploi associatif étant majoritairement un emploi « atypique », souvent à temps partiel et à durée limitée, limite quant à

la portée réelle de ces créations d'emplois dont l'effet net sur l'emploi global reste homéopathique.

Les perspectives de création d'activités nouvelles, si elles ne sont pas à négliger, ne peuvent donc pas être à la hauteur des besoins d'emplois. Sauf à modifier radicalement la façon dont nous percevons l'articulation entre Travail et Emploi, et c'est sans doute sur ce terrain que les TUC et Travaux Communautaires nous interpellent le plus.

Une nouvelle articulation entre travail et emploi ?

En resituant les TUC et les Travaux Communautaires dans une perspective de long terme, nous sommes conduits à une réflexion plus large sur la place du travail dans les sociétés de demain. TUC et Travaux Communautaires nous semblent en effet s'inscrire, au-delà des préoccupations de très court terme, dans un mouvement d'ensemble de « déstabilisation » des formes normales de l'emploi et de l'accès à l'emploi, et d'une tentative de redéfinition des rapports entre l'activité et l'emploi.

Les questionnements sur la société duale, et l'éclatement de l'emploi ¹⁰², nous montrent bien comment le « modèle » et les *normes* de l'emploi salarié sont remis en question aujourd'hui, la crise du début des années quatre-vingts ayant [157] accentué le développement de nouvelles formes d'emploi et les « nouvelles technologies » accroissant les possibilités ouvertes dans certains secteurs ¹⁰³. Conséquence de cet éclatement : là où travail et emploi se confondaient le plus souvent, sous la forme d'une activité procurant une occupation socialement reconnue et, à ce titre, une place dans la distribution des revenus et dans le système de répartition des rôles et des statuts sociaux, la dissociation grandit. Les jeunes sont ici, une fois de plus, les premiers touchés : « le travail intérimaire ou occasionnel, les « petits boulots », les contrats à durée déterminée, les stages variés, etc... se développent et créent un genre d'activité professionnelle constituée d'un entremêlement de

¹⁰² Voir *Interventions Economiques* no 12-13 : *Emploi : l'éclatement ?*, ainsi que divers articles du présent numéro.

¹⁰³ À ce sujet, voir la publication hors série éditée par le collectif *d'Interventions économiques* sur la « Diffusion des nouvelles technologies ». Automne 1987.

périodes d'emploi et de non-emploi qui caractérise de plus en plus les formes de travail des non qualifiés ¹⁰⁴.

Les TUC et les Travaux Communautaires nous fournissent une illustration parfaite de cette dissociation entre travail et emploi. Les ambiguïtés du dispositif, y compris sur le plan de leur identification et de leur classement statistique, l'attestent bien. Des dimensions jusqu'alors réunies au sein d'une même forme concrète (l'emploi) se trouvent aujourd'hui dissociées, voire différées dans le temps : l'insertion sociale sans l'insertion professionnelle, mais en passant malgré tout par une activité de travail dans un cadre socialement organisé. La valeur accordée au travail reste la condition d'une existence sociale valorisée, mais celle-ci ne passe plus forcément par un emploi. Ainsi, si la crise et le sous-emploi durable qu'elle engendre modifient les rapports au travail et à l'emploi, comme les TUC et Travaux Communautaires nous le montrent, ce n'est pas tant en s'écartant de la valeur attachée au travail qu'en reconnaissant et valorisant l'existence de l'un sans l'autre (un travail sans emploi).

Les perspectives ouvertes par de telles mouvances, que l'on insiste sur le risque d'un approfondissement du dualisme entre les titulaires d'un « vrai » emploi (emplois publics et « noyau dur » du salariat des grandes entreprises) et les autres, ou que l'on valorise un nouvel équilibre entre activités autonomes et activités hétéronomes à travers une véritable politique de partage du travail ¹⁰⁵, dépassent bien entendu les enjeux immédiats des TUC et TC. Mais ceux-ci constituent à coup sûr des premières formes institutionnalisées, à cette échelle, de *gestion de ce divorce entre un travail nécessaire et un emploi impossible*.

¹⁰⁴ SALAIS, R. (1980). Le chômage, un phénomène de file d'attente. *Economie et Statistique*, no 123.

¹⁰⁵ Voir GORZ, A. (1983). *Les chemins du paradis*. Paris : éd. Galilée.

Conclusion

Plus de trois ans après la mise en place de ces programmes, il est toujours assez difficile de présenter des conclusions à leur sujet. Cependant, en France tout au moins, l'arrivée au pouvoir de la droite en mars 1986 et les prises de position du nouveau Premier Ministre, M. Chirac, en faveur des TUC et de leur extension permettent de lever une partie des incertitudes qui pesaient sur leur avenir.

En effet, il semble peu vraisemblable que les TUC soient supprimés, compte tenu de la persistance du chômage des jeunes. Et il est même probable que le programme soit étendu, sous un autre nom, à l'entreprise privée, bien que l'accord ne soit pas général sur ce sujet au sein de la nouvelle majorité élue en [158] 1986. Dans ce cas, les TUC modifieraient considérablement les circuits de travail puisque les jeunes feraient alors directement concurrence aux travailleurs plus âgés dans l'entreprise.

Entre le travail nécessaire et l'emploi impossible...

Malgré le flou de la frontière entre marchand et non-marchand, les jeunes se retrouveraient alors nettement dans le champ de la production marchande, ce qui change nettement le sens et la finalité de ce genre de travail « d'utilité collective ».

Certes, l'émergence d'une formule de « TUC privés » s'appuierait sur un certain nombre d'éléments présents, tout au moins en filigrane, dans la formule originale, mais la formule « Chirac » en modifierait profondément le sens.

Outre cette brèche ouverte du côté du privé, il est à craindre que les TUC ne viennent concurrencer les « Smicards »¹⁰⁶. L'idée d'un SMIC-jeunes a déjà fait son chemin en France. Mais l'introduction de jeunes en stage de type TUC dans la production marchande pourrait renforcer les probabilités que cela se réalise.

¹⁰⁶ Les gens payés au SMIC, c'est-à-dire le salaire minimum en France.

Une nouvelle gestion du non-emploi

D'un point de vue plus général, soit celui de la politique de l'emploi, les TUC et TC traduisent certes un changement important par rapport aux dispositifs antérieurs visant à juguler le chômage.

De plus en plus, il semble y avoir déplacement de la stratégie d'intervention. Alors qu'auparavant on cherchait surtout à ajuster l'offre et la demande de travail, c'est une *nouvelle forme de gestion du non-emploi* qui se substitue graduellement aux mesures d'ajustement à court terme. Cette nouvelle gestion touche actuellement surtout les jeunes, mais il n'est pas interdit de penser que les tranches d'âge touchées s'élargissent de plus en plus, et non seulement au début, mais aussi à la fin de la vie active...

Ainsi, dans un contexte où la perspective d'une amélioration du niveau de l'emploi semble de plus en plus lointaine, l'enjeu principal devient celui de la gestion sociale de cette inactivité forcée aux deux extrêmes de ce que jusqu'ici on appelait la période de « vie active ». L'insertion purement sociale remplace la véritable insertion professionnelle attendue. Une telle perspective est appelée d'ores et déjà à se concrétiser en France en 1987, à travers de nombreux programmes en direction d'adultes chômeurs de longue durée et sans ressources : programme PIL, programme PLIF, etc. ¹⁰⁷

Dans cette perspective, on peut se demander quel sens revêt alors le concept de « plein emploi » ? Ne cède-t-il pas la place à celui d'un simple « pleine occupation » ? Et en parallèle, il semble bien qu'à l'« objectif emploi » se soit substitué celui de « gestion sociale du non-emploi ».

¹⁰⁷ PIL : Programme d'insertion locale, très proche des TUC et réservé aux adultes chômeurs de longue durée. PLIF : Programmes locaux d'insertion des femmes isolées, privées de ressources : travaux de type TUC dans des communes, mais avec un temps de formation prévu.

[159]

NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[160]

[161]

[162]

[163]

[164]

[165]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

DOSSIER :
flexibilité du travail et de l'emploi

**“La flexibilité des entrepreneurs :
protagoniste du renouvellement
de l'industrie italienne.”**

Guisto BARISI

[Retour au sommaire](#)

Parmi les pays industrialisés de l'Occident, l'Italie est, dans l'après-guerre, celui où la présence des petites entreprises ¹⁰⁸ est la plus élevée, exception faite du Japon. Il s'agit d'une spécificité historique du système industriel national, liée au développement dual du capitalisme national (dualisme au niveau du territoire, des secteurs industriels, du marché du travail).

Cette particularité a toujours été interprétée comme un signe de faiblesse du système industriel, liée à sa position subordonnée dans la division internationale du travail, à la faible capacité d'accumulation de l'industrie nationale et au faible engagement des entrepreneurs et du capital privé, etc. Néanmoins, à partir des années soixante-dix, cette particularité s'est apparemment transformée en atout qui a permis à la structure économique de mieux répondre aux exigences imposées par la crise du fordisme, par rapport à d'autres pays industrialisés.

¹⁰⁸ En pourcentage du nombre total d'entreprises.

Ainsi, dans la presse et dans des publications spécialisées on a souvent exalté, parfois de façon exagérée, à la fois le dynamisme, les capacités d'adaptation et l'agressivité de l'industrie italienne. On en a parfois donné des descriptions et des explications improvisées, fantaisistes et, plus souvent, superficielles (comme le « sens artistique » des italiens, la magique « *combinazione* » dans les affaires, l'économie « cachées, la disponibilité et la docilité de la force de travail et des syndicats, etc...).

Nous essaierons donc, dans cet article d'évaluer l'importance *réelle* de ces phénomènes dans le redéploiement industriel global et de montrer comment les axes de la restructuration sont liés plutôt aux caractéristiques *structurelles* du système industriel, qui a répondu à la crise selon des rationalités *économiques*, même si elles ne sont pas nécessairement évidentes pour toutes les écoles d'économie industrielle.

Nous tenterons aussi de décrire les attitudes principales des acteurs sociaux qui [166] ont favorisé cette évolution et d'évaluer les possibilités d'exportation de ce « modèle d'adaptation », en France notamment ¹⁰⁹.

¹⁰⁹ Ayant séjourné pendant plus de cinq ans en France travaillant au Centre de recherche sur les mutations des sociétés industrielles à Paris, et ayant effectué des recherches comparatives sur les structures industrielles et sociales en France et en Italie, nous pouvons évaluer les possibilités d'exportation de ce modèle en France, mais non au Québec par contre, ne disposant pas de données suffisantes. Les lecteurs québécois seront sans doute à même d'en juger. Précisons cependant que l'objectif n'est pas de « vendre » le modèle italien décrit, encore moins de louer l'entrepreneur italien, comme l'a parfois fait la presse mais bien de montrer comment l'Italie ne repose pas seulement sur le travail au noir et les contournements de la législation, mais aussi sur certaines caractéristiques propres à sa structure industrielle, caractéristiques qui se sont révélées être un atout non négligeable au cours des années récentes.

La déstructuration de l'industrie et les transformations morphologiques du tissu productif dans les années soixante-dix.

Commençons par une description synthétique des principales transformations morphologiques du tissu industriel, à partir de la crise des années soixante-dix.

Déconcentration de l'industrie, déséquilibres territoriaux et sectoriels

Si l'on se base sur les données des recensements de la population et de l'industrie, qui sont, en Italie, la source statistique la plus exhaustive (et de loin la plus fiable...) on constate d'abord que dans les années 70, l'Italie n'était pas en voie de désindustrialisation : entre 1971 et 1981, les travailleurs dans l'industrie ¹¹⁰ sont passés de 11,8% à 12,6% de la population totale. Mais la croissance de l'emploi dans l'industrie a été beaucoup plus lente que dans les services, où plus de la moitié des salariés italiens travaillent aujourd'hui ¹¹¹.

Dans l'industrie, le nombre de travailleurs a augmenté de 35% entre 1951 et 1961, de 17% entre 1961 et 1971, de 11% entre 1971 et 1981. En même temps, le nombre d'établissements industriels a augmenté, respectivement, de 34%, de 15%, de 4% ¹¹². Comme résultat de ces deux dynamiques, le nombre moyen de salariés par établissement était de 6,8 unités en 1961, 8,8 en 1971 et 7,4 en 1981. Au niveau des établissements donc, une phase de concentration a été suivie par une période de consolidation puis par une phase de déconcentration.

¹¹⁰ Leur nombre était de 7 071 000 unités en 1981.

¹¹¹ Il faut préciser que les comparaisons dans le temps ne sont pas rigoureuses, car des activités réalisées dans les entreprises en 61 et 71 sont aujourd'hui assurées par des entreprises spécialisées, classées dans des secteurs de services.

¹¹² Il y avait 950 034 établissements industriels en 1981.

Ces évolutions générales sont le résultat de dynamiques sectorielles et locales très différentes. Au niveau territorial, notamment, on sait que les déséquilibres sont très élevés. C'est dans l'Italie du Nord-Ouest, la zone d'industrialisation la plus ancienne, que la présence des salariés dans l'industrie est la plus élevée (18,5% de la population en 1981). Ce chiffre est légèrement inférieur dans l'Italie du Nord-Est (16,8%), alors que ces pourcentages baissent de manière significative dans le Centre (12,1%) et encore plus dans le Sud du pays (6%).

Pour ces quatre répartitions territoriales, on discerne une curieuse corrélation négative entre l'évolution du nombre d'établissements et celle du nombre de salariés. Dans le Nord-Ouest et dans le Nord-Est par exemple, où le nombre d'établissements a le plus augmenté dans les années soixante-dix (respectivement +41,6% et +59,4%), la croissance du nombre des salariés a été négative ou faible (-1,7% dans le Nord-Est et +21,2% dans le Nord-Est). Par contre, dans le Sud et dans le Centre, où le nombre de salariés a le plus augmenté (respectivement, +29,2 et +22%) le nombre d'établissements a moins augmenté (respectivement, +2,7% et +39,2%).

[167]

Autrement dit, on a assisté à des mouvements importants de déconcentration territoriale dans les départements où l'industrialisation était plus ancienne et plus importante. Il y a eu un élargissement du tissu industriel, grâce à une décentralisation sans croissance dans le Nord-Ouest et une expansion diffusée dans le Nord-Est et dans quelques régions du Centre.

Dans le Sud et dans les îles, par contre, on observe une croissance de l'emploi industriel, surtout dans les anciens établissements : ce sont encore en grande partie les établissements de grande dimension, souvent implantés par l'industrie publique, qui constituent les pôles d'un développement limité de l'activité économique locale.

Dans le Sud, le rapport entre le nombre de travailleurs de l'industrie et celui des travailleurs des services est le plus bas (0,49). Cet indicateur augmente au fur et à mesure que le niveau et l'ancienneté d'industrialisation des zones augmentent : 0,68 dans le Centre, 0,92 dans le Nord-Est, 1,05 dans le Nord-Ouest. *Le niveau de « tertiarisation » donc, pour l'Italie, reste plus indicateur de sous-*

développement qu'un indicateur d'apparition d'une société post-industrielle.

Le mouvement général de déconcentration s'est réalisé par une diminution du nombre et de la dimension moyenne des grands établissements (qui emploient plus de 499 salariés). Les établissements de dimension très petite (entre 1 et 9 salariés) ont augmenté soit en nombre soit en dimension moyenne, mais ceux qui ont le plus augmenté en nombre sont les établissements qui emploient entre 10 et 99 salariés. *Déjà en 1981 donc, un mouvement de consolidation du tissu industriel était en cours, après la phase de déstructuration des années soixante-dix.*

Pendant cette décennie, les activités industrielles les plus dynamiques et qui se sont davantage développées ont été la fabrication des produits mécaniques, de machines, d'installations, l'industrie d'habillement, de produits en cuir et de la chaussure. La crise de l'industrie, par contre, a touché davantage les industries de première transformation des produits (sidérurgie, produits en bois, chimie) et des secteurs parmi les plus traditionnels (chantiers navals, premières transformations de produits non métalliques, fibres artificielles, produits d'alimentation). Il s'agit des secteurs où la présence d'entreprises de grande dimension était plus importante qu'ailleurs.

Dans la phase de renouvellement de l'industrie, les entreprises qui ont été les plus dynamiques et qui ont le mieux résisté à la crise sont donc *celles de petite et moyenne dimensions* (de 10 à 99 salariés), alors que pour les unités de dimension très petite, les taux de disparition et les fluctuations de l'activité productive ont été beaucoup plus élevés. Ceci ne veut pas dire pour autant qu'elles n'aient pas joué un rôle important dans les processus de redéploiement industriel (on en montrera la fonctionnalité plus loin).

[168]

***Flexibilités, économies « cachées »
et travail au noir dans l'industrie***

Essayons d'abord de faire la lumière sur le monde de l'économie souterraine et du travail au noir.

Au début des années quatre-vingt, les chercheurs qui ont étudié ces phénomènes ont estimé que la valeur ajoutée produite dans les circuits « alternatifs » était de 15% — 18% du PNB. C'est probablement la valeur la plus élevée dans les pays industrialisés, néanmoins, il ne faut pas oublier qu'à la même date, les estimations étaient de 10% — 15% du PNB pour la Norvège, de 8 — 14% pour les États-Unis, de 7% pour la France ¹¹³, mais la part que prennent les activités industrielles dans ces chiffres est minoritaire.

Pour fournir une estimation de l'importance de l'activité industrielle souterraine, on peut s'appuyer sur les études réalisées sur le marché du travail « marginal ».

En 1979, le nombre d'individus qui avaient déclaré exercer une activité professionnelle était, en Italie, de 19,6 millions. Parmi eux, 0,9 millions exerçaient un travail de façon irrégulière dans le temps et 0,27 million d'individus avaient un travail saisonnier. De plus, 0,78 million de personnes, qui ne sont pas classées comme forces de travail, avaient déclaré avoir travaillé dans la semaine précédant l'enquête ¹¹⁴. Enfin, une partie des individus ayant déclaré ne pas chercher de travail, mais être disposés à travailler dans des conditions spécifiques, travaillaient sans doute au noir, mais il est difficile d'en évaluer l'importance.

La catégorie des travailleurs « au noir » était composée à peu près de 0,75 million de travailleurs à domicile (50% de l'ensemble des travailleurs à domicile repérés par l'ISTAT) ; de 0,3 million d'enfants - travailleurs, de 0,4 million d'étrangers résidant d'une façon illégale en

¹¹³ B. Contini, *Comme stanare il sommerso in II Sole* — 24 Ore, quotidien du 21-9-82.

¹¹⁴ Enquête trimestrielle ISTAT sur un échantillon représentatif de la population totale.

Italie. À ces quotas, on peut ajouter aussi 1,3 — 1,5 million de salariés exerçant un double travail. Au total, *le nombre des travailleurs au noir était donc inférieur à 20% du nombre de salariés réguliers.*

La totalité de l'espace du travail « précaire » était par contre plus importante ; elle était supérieure à 5 millions d'individus, comprenant ainsi à peu près un quart du total de la force « potentielle » de travail.

Une partie minoritaire seulement de cette force de travail exerçait des activités industrielles : selon les évaluations de quelques chercheurs ¹¹⁵, presque la moitié de ces travailleurs « marginaux » travaillait dans l'agriculture, et un tiers environ dans les services ; 20-25% seulement de cet agrégat — un peu plus d'un million — était donc utilisé dans des activités industrielles. Il ne s'agissait pas d'un nombre très important par rapport à un ensemble de salariés « garantis » dans l'industrie de 7,1 millions.

En Italie les formes « légalisées » de flexibilité de la force de travail sont très peu répandues (travail intérimaire, à temps partiel, à durée déterminée, etc...). D'autre [169] part, la productivité et la quantité moyenne de travail fournies par ces travailleurs sont beaucoup plus basses que celles des salariés « garantis » de l'industrie (économie d'échelle, horaires, informatisation, etc...).

De l'ensemble de ces considérations, il résulte avec clarté que *les bonnes performances de l'industrie italienne ne reposent que pour une faible part sur ces dimensions de la flexibilité du travail.*

Dimensions d'entreprises, différentiels de coût du travail et investissements

Les enquêtes trimestrielles de l'ISTAT sur la valeur ajoutée des entreprises qui emploient plus de 19 salariés, nous fournissent des indications sur l'évolution des activités des entreprises. On répartit les établissements en quatre classes selon leur importance : les petits (20-99 salariés), les petits-moyens (100-199 salariés), les moyens (200-499 salariés), les grands (plus de 500 salariés). Si l'on compare les chiffres

¹¹⁵ Voir F. Carmignani, *A quanto ammonta il lavoro marginale in Rinascita*, Rome, no 6/1980.

d'affaires globaux de l'industrie au début et à la fin des années soixante-dix, on relève une diminution du pourcentage de la valeur ajoutée des grandes unités, une stabilité d'activité des petites unités et une augmentation de l'importance des petites-moyennes et des moyennes, même si l'augmentation moyenne du chiffre d'affaires par salarié a été plus élevée dans les petits établissements.

Pour la période 1972-1980, on a vérifié l'existence d'une corrélation négative entre, d'une part, les dimensions des établissements et, d'autre part, les taux moyens d'augmentation du chiffre d'affaires, de la valeur ajoutée, des dépenses au titre du personnel et des investissements. Autrement dit, au fur et à mesure que les dimensions des établissements augmentaient, leurs dynamiques étaient ralenties, ainsi que leur expansion.

Quelle a été l'importance des différentiels des coûts du travail et des innovations technologiques dans ces processus ? S'agit-il de facteurs fortement explicatifs des différences de développement entre petites et grandes entreprises ?

Si l'on fixe à cent le coût annuel moyen d'un salarié de l'industrie en 1972, cet indicateur était égal à 69,7 pour les petites entreprises, et à 122,4 pour les grandes entreprises ¹¹⁶ à la même date. Mais, en 1980, ces valeurs sont passées, respectivement, à 85,8 et à 108,2. Des différences persistent, mais au début des années quatre-vingt l'éventail est réduit de 50% à peu près.

Une évolution de ce type, encore plus accentuée, s'est vérifiée pour le rapport entre les investissements et le nombre de salariés : en 1980 la différence entre petites et grandes entreprises était réduite à 10% seulement. Ce rapprochement des indicateurs a cependant été réalisé, à partir de 1975, à l'intérieur d'une tendance générale au ralentissement des investissements. Plus précisément, entre 1972 et 1980, le taux moyen de variation des dépenses réelles pour les investissements dans l'industrie a été négatif ¹¹⁷. Ce taux n'a été positif que pour [170] les unités employant moins de 200 salariés.

Néanmoins, pour toute la période, le rapport entre investissements et valeur ajoutée est toujours resté plus élevé pour les grandes

¹¹⁶ D'après les enquêtes de l'ISTAT.

¹¹⁷ C'est-à-dire inférieur au taux d'inflation.

entreprises, car le taux moyen de variation de la valeur ajoutée réelle ¹¹⁸ a été négatif.

En conclusion donc, ces indications confirment le dynamisme plus élevé des petites et des petites-moyennes entreprises dans les années soixante-dix. Pendant la décennie cependant, le coût du travail, qui a constitué un avantage important pour les petites entreprises au début des années soixante-dix, a réduit son *importance comme facteur clef de compétitivité comparée entre petites et grandes entreprises*, au cours des années soixante-dix. Les investissements, pendant la même période, *ont baissé pour les grandes entreprises et très faiblement augmenté pour les petites et pour les petites-moyennes entreprises*.

Parallèlement à ces évolutions, il y a eu développement de l'économie « submergée » dans une mesure cependant inférieure à 15% de l'activité industrielle, et croissance d'un tissu d'entreprises de petite et très petite dimensions, où 1/3 environ des travailleurs de l'industries est employé ¹¹⁹.

Nouvelles logiques d'économie d'entreprise et notions nouvelles d'efficacité

Quelle compatibilité peut-il exister entre ce développement quantitatif des petits établissements et la théorie classique de l'économie d'entreprise ? Les réductions du coût du travail n'ont pas en effet compensé les pertes des économies d'échelle, au niveau des installations et des établissements notamment. Pour les secteurs du textile et de l'habillement par exemple, une recherche ¹²⁰ a montré que les dimensions moyennes des unités de production et des entreprises sont nettement inférieures aux Dimensions Minimales Optimales qui permettent d'exploiter les économies d'échelle. Des pertes d'efficacité

¹¹⁸ Valeur exprimée en Lires 1970.

¹¹⁹ En 1981, 28,6% de l'emploi industriel était assuré par des établissements qui avaient moins de 10 salariés, dont 10,5% en avaient moins de trois.

¹²⁰ S. Mariotti, *Efficienza e struttura economica : il caso tessile-abbigliamento*. Milan, F. Angeli, 1982. On a vérifié ce décalage pour l'industrie textile aussi. La production annuelle moyenne d'une entreprise de textile italienne est de 464 t, alors que la production théorique optimale est de 1320 t par an.

ont été parfois très élevées pour des entreprises qui ont obtenu des résultats économiques parmi les plus positifs dans leur secteur.

Les critères et les définitions traditionnelles de l'efficacité « statique », c'est-à-dire la capacité de l'entreprise d'élever au maximum le rapport entre l'output et l'input ¹²¹ ou la capacité de l'entreprise de planifier la valeur de ce rapport en faisant varier les combinaisons possibles des facteurs de production ¹²² n'expliquent ni les stratégies menées par les entrepreneurs, ni les rationalités des processus micro-économiques.

L'efficacité « statique » traditionnelle mesure en effet la capacité de l'entreprise d'optimiser ses choix, à l'intérieur de frontières précises pour les produits, les marchés, les systèmes technico-organisationnels. Ces connaissances sont données et le comportement rationnel consiste à planifier, sur la base des conditions prévues, l'activité de production, en choisissant parmi des alternatives supposées connues.

[171]

Mais pour des situations d'incertitude très élevée, comme au cours des années soixante-dix, où les décisions de l'entrepreneur sont fortement risquées, leurs comportements sont expliqués par une autre définition de l'efficacité. On peut, dans ce cas parler *d'efficacité « dynamique »*, qui mesure la capacité de l'entreprise à étendre les frontières au sein desquelles les alternatives possibles se situent, c'est-à-dire la capacité d'engendrer des connaissances nouvelles, de changer ses orientations et son organisation, de s'adapter aux changements extérieurs. Les connaissances sont dominées par l'incertitude et le risque, et le comportement rationnel correspond à un processus décisionnel dans lequel les choix futurs ne sont pas liés aux connaissances actuelles.

La notion centrale est que l'efficacité implique le synchronisme du niveau de turbulence et des états des environnements extérieurs avec un ensemble de caractéristiques structurelles de l'entreprise, qui permettent l'adoption d'un comportement stratégique optimal.

¹²¹ A. Young, « Rendimenti crescenti e progresso economico », in S. Lombardini et alii, *Teoria dell'impresa e struttura economica*, Bologne, Il Mulino, 1973.

¹²² H. Leibenstein, *General Efficiency Theory and Economic Development*, Oxford University Press, New-York, 1978.

Mais la possibilité d'adoption de projets stratégiques en synchronisme avec les environnements extérieurs dépend de la cohérence des projets mêmes avec les caractéristiques fondamentales de structure de l'entreprise. Il est évident, par exemple, qu'une capacité élevée de l'entreprise de se renouveler et de s'adapter nécessite une organisation moins structurée et plus flexible, une intégration verticale élevée pour augmenter la rapidité de changement des comportements stratégiques, une haute ouverture sur l'extérieur pour accroître les échanges avec les environnements extérieurs, une implication élevée des travailleurs dans les processus nécessaires d'adaptation.

Reconstitution des économies d'échelle au niveau du territoire, nouvelles normes de coopération, et « entrepreneur collectif »

Les caractéristiques ci-dessus sont des prérogatives des unités de petite dimension, qui ont donc été capables de mieux répondre à la crise.

De plus, pour ces entreprises, en quelques années, *les logiques de rationalisation économique* (économies d'échelle, spécialisation et/ou complémentarité d'activités de production, réduction des coûts, etc...) se sont réaffirmées, mais au niveau du territoire.

En d'autres termes, on observe des mouvements importants de concentration territoriale dans des zones spécialisées dans la fabrication de certains produits. Une recherche qui a recensé les zones de spécialisation de production en 1981¹²³, montre que les pôles territoriaux sont plus nombreux pour l'industrie du textile et de l'habillement.

[172]

Tableau 1

¹²³ G. Garofoli, « Lo sviluppo delle aree periferiche nell'industria italiana degli anni 70 », in *L'industria-rivista di economia e politica industriale*, no. 3, 1981.

Nombre de zones spécialisées
dans les productions spécifiques en Italie

Secteurs	Nombre	En %
Mécanique	17	24
Textile-habillement	20	29
Produits en cuir	10	14
Bois et meubles	12	17
Céramique et verre	5	7
Autres	6	9
Total	70	100

Dans ces zones on trouve des unités de production de plusieurs dimensions, dont certaines sont autonomes, d'autres dépendent d'unités plus importantes. Certaines produisent pour le marché, d'autres pour des entreprises, d'autres encore pour les deux. Elles sont très flexibles et parfois capables de restructurer leur organisation chaque saison. Toutes les phases de production sont rarement regroupées dans le même établissement ; en général, celles-ci sont spécialisées dans la production de quelques semi-produits. Dans certains cas ¹²⁴, les rapports d'interdépendance productive sont très intenses entre beaucoup d'établissements de la même zone : chaque unité de production reçoit les semi-produits de plusieurs établissements et fournit ses produits à plusieurs autres usines.

Il y a de nombreux entrepreneurs qui n'ont pas d'usine ¹²⁵. Ils disposent seulement de quelques entrepôts et de quelques moyens de transport. Pourtant, ils assurent la programmation et la coordination de la production de plusieurs usines, les liaisons avec les commerçants de détail de plusieurs pays et avec les fournisseurs de matières premières.

Dans d'autres cas, on a observé l'apparition de formes d'organisation « en cascade » ¹²⁶. Dans ce cas, l'entreprise même maintient dans un ou plusieurs établissements, soit les phases de productions : permettant

¹²⁴ Comme pour l'industrie textile à Prato (Florence).

¹²⁵ 18 C'est notamment le cas des « *impannatori* » du textile.

¹²⁶ Par exemple à Arezzo et à Empoli (Toscane) dans l'industrie de l'habillement.

d'obtenir des économies d'échelle importantes (exemple la coupe, le contrôle final des produits et le piquage des produits de grandes séries dans l'industrie de l'habillement), soit la fabrication des modèles pour les collections ou, parfois, l'assemblage des articles les plus caractéristiques et de haute qualité des collections. L'entreprise garde la maîtrise des relations avec le marché, la coordination et l'organisation de la production.

Les unités de production autonomes de petite dimension et les ateliers artisanaux sont généralement spécialisés dans la fabrication de produits spécifiques, ce qui leur permet de réaliser des économies d'échelle importantes en travaillant, souvent, pour plusieurs entreprises. À leur tour, les unités sous-traitent quelques [173] phases de la fabrication ou la production d'accessoires aux travailleurs à domicile ou à des artisans individuels ; la fabrication entière de quelques produits est parfois sous-traitée, si la demande du marché est élevée.

En cas de crise, il est évident que les derniers chaînons de décentralisation de la fabrication sont les premiers touchés, alors que l'entreprise-mère possède des marges de manœuvre et des ressources importantes pour s'adapter à la conjoncture défavorable.

Ces processus de rationalisation et de spécialisation de l'activité de production ont été accompagnés d'innovations technologiques et de nouvelles applications de l'informatique par les unités qui ont été capables de se consolider. Cette action de modernisation s'est souvent caractérisée par l'invention d'innovations de procès de production et, plus souvent, de produits. *La capacité de ces entreprises à s'imposer sur des marchés internationaux très concurrentiels* a été un facteur décisif de leur succès ¹²⁷.

L'industrie italienne est traditionnellement orientée vers l'exportation, mais la nouveauté des années 79 réside dans le fait que les petites et moyennes entreprises ont davantage accru leur pourcentage de chiffre d'affaires réalisé à l'étranger que les grandes entreprises. Dans une première phase, ceci peut surtout s'expliquer, à

¹²⁷ Voir, pour une analyse comparable sur des entreprises de France : Tremblay, Diane, *Contrats de solidarité et gestion des ressources humaines : le cas du textile-habillement en France*, Paris, Séminaire d'économie du travail. Université de Paris I, décembre 1985, 150 p.

notre avis, par leur capacité d'adaptation élevée aux exigences spécifiques de la clientèle, à leur choix de s'orienter vers des segments particuliers de la demande du marché (très souvent les plus sophistiqués) en valorisant leur savoir-faire.

Progressivement elles ont acquis la capacité de maîtriser, dans plusieurs secteurs, les processus d'innovation en matière de produits. La fonction de fabrication a été de plus en plus dominée par la fonction commerciale et, en même temps que l'on assistait à des mouvements de déconcentration et d'autonomisation des activités de fabrication, la concentration des activités financières de commercialisation se développait

Les fortes capacités d'adaptation tactique et de coopération entre entrepreneurs ont été des conditions de base pour la réalisation des stratégies économiques brièvement illustrées ici. Une recherche ¹²⁸ dans la région de Lombardie, par exemple, a démontré que 36% des entreprises souscrivent à des accords avec d'autres entreprises, dans d'autres domaines que la fabrication (principalement pour les fonctions commerciales et de recherche).

Le nombre de consortium d'entreprise a fortement augmenté à partir de la crise des années soixante-dix, soit pour l'exportation (+550% entre 1974 et 1981), soit pour l'obtention de crédits bancaires (+54%) ¹²⁹.

Il faut enfin souligner le dynamisme de certaines associations locales d'entrepreneurs, dans les zones à industrialisation diffusée, qui ont construit des circuits d'information et d'échange technique et économique pour les entreprises [174] locales, ou qui ont mis en place des structures de consultation et de formation pour leurs associés.

Traditions historiques et flexibilité des « producteurs »

¹²⁸ IRES, *Sviluppo e innovazione nelle piccole e medie imprese*. Milan, 1983.

¹²⁹ Au total en 1981, 4 600 entreprises formaient des consortium pour l'exportation et 19 300 participaient à des consortium pour les crédits bancaires.

Ces attitudes privilégiant la coopération entre producteurs, qui ont émergé avec force dans la dernière période de crise, ont des traditions historiques enracinées en Italie. Il suffit de rappeler, par exemple, l'autonomie économique et politique conquise par les principales villes du Nord au onzième siècle (les « Comuni »), ou l'apparition des premiers embryons du capitalisme en Toscane (les corporations de métiers). Ces initiatives, comme plus tard la résistance « passive » et la conquête d'espaces économiques autonomes sous l'occupation des puissances étrangères, ont pu être menées à bien grâce à la mise en place de relations intenses de coopération et à la réalisation d'initiatives autonomes de la part des communautés locales.

Par ailleurs, le décollage de l'industrie italienne, après la deuxième guerre mondiale a été réalisé, plus que dans d'autres pays européens, par les interventions de l'État dans l'industrie lourde et par l'action de petits entrepreneurs provenant des couches moyennes et basses de la population (anciens salariés d'entreprises, artisans, etc...). Autrement dit, il n'existe pas de tradition d'action importante du grand capital privé dans l'industrie italienne (exception faite pour quelques grandes familles d'industriels, tels que Agnelli, Olivetti, Costa ou Pirelli).

Dans la crise des années soixante-dix, le tissu industriel de l'Italie centrale, qui a le mieux résisté, est également structuré autour de grandes coopératives de production et de distribution, qui ont été capables de valoriser les ressources humaines et matérielles locales. Dans ces zones, la mobilité sociale est élevée et les changements de statut professionnel des travailleurs sont fréquents ; les passages de la condition de salarié à celle d'artisan ou de petit entrepreneur, et vice-versa, sont très fréquents et suivent l'évolution de la conjoncture, mais la mobilité ascendante a été beaucoup plus importante que celle descendante. Entre 1977 et 1982, par exemple pour l'Italie, le nombre d'entrepreneurs et de professionnels indépendants a augmenté de 24% ¹³⁰. Dans cette catégorie, 67,2% seulement des individus présents au début de 1981 l'étaient à la fin de 1982. Pendant cette période, le flux le plus important d'entrées provenait du travail salarié (38,9% du total), suivi par le groupe des travailleurs indépendants (38,3%). Le flux le

¹³⁰ D'après les évaluations ISTAT.

plus important des sorties se dirigeait par contre vers le travail indépendant (41,4%), suivi du travail dépendant (31,1%) ¹³¹.

Un autre exemple de cette flexibilité des entrepreneurs est donné par les changements radicaux réalisés dans l'organisation et dans les méthodes de gestion des entreprises, déverticalisation des structures hiérarchiques, abolition des emplois « improductifs » (rôle de commandement et de coordination, travail administratif et tâches répétitives informatisées dans d'autres activités), diffusion des connaissances techniques, développement des formes de « coopération [175] autogérée » dans les équipes de travail ont été parmi les orientations principales des restructurations des années soixante-dix, aussi bien dans la petite que dans la grande entreprise.

Les mouvements de recomposition de l'industrie des années quatre-vingt

Les cas des industries du vêtement et de la sidérurgie

Dans les dernières années, de nouvelles tendances apparaissent dans le redéploiement du tissu industriel : elles annoncent, probablement, une phase nouvelle d'évolution de l'industrie italienne.

Nous nous basons principalement sur les résultats de nos recherches dans les industries de l'habillement et de la sidérurgie, mais d'autres indicateurs nous signalent que les tendances repérées sont plus générales et qu'elles affectent presque tous les secteurs industriels.

Dans le textile et l'habillement, la crise du fordisme était déjà apparue dans la deuxième moitié des années soixante, alors que les grandes entreprises pour la production de masse connaissaient des difficultés économiques croissantes. Cette crise avait aussi frappé l'industrie publique, qui avait acquis le groupe textile italien le plus important, le Lanerossi. La stratégie industrielle était de développer, comme on le faisait pour l'industrie lourde, un grand pôle de production intégrée textile-habillement pour le marché européen. Le groupe aurait

¹³¹ Selon une enquête ASSCO.

dû adopter les pratiques classique d'organisation des entreprises fordistes : grande dimension des établissements, économies d'échelle élevées, standardisation poussée de l'activité de fabrication et de la division du travail, qualité moyenne moins élevée des produits, etc.

Mais l'évolution de la demande du marché et la concurrence des pays à bas coût de main-d'œuvre ont empêché le groupe de conquérir les segments du marché vers lesquels la production était orientée. Ainsi, à partir de la fin des années soixante, déjà, il apparaît avec clarté que ces secteurs auraient dû mettre en place d'autres stratégies industrielles pour survivre. Décentralisation de la production¹³², innovations fondamentales des organisations et des produits et travail à domicile ont été, comme on l'a vu, les premières réponses d'adaptation des structures de production à la crise. Mais à partir de la seconde moitié des années soixante-dix, des tendances à la consolidation et à la rationalisation des structures de production sont apparues : spécialisations et complémentarités des productions, participations croisées de la part des grandes entreprises, au capital des petites ; formes nouvelles de coopération et d'associationnisme entre petites entreprises, pour franchir les barrières les empêchant de se placer avec succès sur les nouveaux marchés, etc.

Ces tendances, avec une moindre ampleur, apparaissent également dans les secteurs de l'industrie lourde. C'est par exemple le cas de la sidérurgie, où la crise [176] a éclaté plus tard (en 1974), et où la restructuration industrielle s'est davantage caractérisée par l'application des innovations technologiques et par la réduction des capacités de production.

En Italie, la crise du fordisme est apparue en avance et plus clairement qu'en France, grâce aussi aux revendications innovatrices présentées par les forces sociales et syndicales. Successivement, l'évolution des exigences des marchés et les transformations du contenu du travail, conséquence des applications des innovations technologiques, ont aggravé cette crise, obligeant les entreprises à réaliser des transformations profondes.

¹³² Entre 1973 et 1980, le coût des travaux donnés à l'extérieur est passé de 4,6% à 10,1% du chiffre d'affaires pour l'industrie d'habillement, et de 3,6% à 4,8% du chiffre d'affaires pour l'ensemble de l'industrie.

À la différence de l'industrie de l'habillement, dans la sidérurgie, l'augmentation de la flexibilité de la production a surtout été obtenue par l'application de nouveaux systèmes informatiques, par la mise en place d'équipes semi-autonomes de travail en fabrication et une légère augmentation de la sous-traitance.

Néanmoins, à cause de l'importante crise de surproduction dont la sidérurgie souffre aujourd'hui, ce secteur est resté, en Italie, l'un des derniers à n'avoir pas encore réussi à réaliser des profits.

Crise de consolidation des PME, redressement des grandes entreprises, stagnation de la productivité sociale

Dans la plupart des autres secteurs où, par contre, les entreprises ont pu obtenir des résultats économiques satisfaisants (et surtout dans les industries productrices de biens de consommation et de produits finis) *on a assisté à des crises de « consolidation dans les dernières années* ¹³³. Même si la décentralisation productive des unités de fabrication a été maintenue, les très petites unités de production et les entreprises qui n'ont pas profité des conditions plus favorables pour se renouveler dans les années précédentes, ont subi une crise d'une certaine importance ¹³⁴.

Par ailleurs, *le travail au noir et l'espace de l'économie cachée sont en voie de régression* ¹³⁵.

Pendant ce processus de sélection, et après les petites entreprises, ce sont celles de dimension moyenne puis grande qui ont successivement

¹³³ Le nombre de faillites d'entreprises industrielles a été de 3 408 en 1982, de 3 736 en 1983, de 4 462 en 1984. En même temps, les enquêtes de l'ISTAT montrent une diminution, en pourcentage, du nombre d'entreprises individuelles, et une augmentation des sociétés collectives.

¹³⁴ Sur ce point, voir par exemple le dossier : « Rapporto sull'industria italiana Profitti a man bass », in *Il Mondo*, no 40, octobre 1985.

¹³⁵ Vers la fin des années soixante-dix on avait déjà observé que l'augmentation des activités d'entrepreneurs résultant des enquêtes de l'ISTAT était inférieure à l'augmentation des déclarations fiscales des entrepreneurs, ce qui indiquait une tendance à « l'émergence » de l'économie cachée. Il semblerait que cette tendance se soit renforcée dans les dernières années ; voir, à ce propos, le dossier : « Rapporto sull'industria italiana... » op. cit.

obtenu de bons résultats de bilan. Enfin, les groupes publics ont aussi réussi à obtenir des profits, dans certains cas pour la première fois depuis le début de la crise ¹³⁶.

Mais *le coût social de ces redressements a été très élevé*. Les résultats ont été obtenus dans une phase de stagnation, ou de faible progression de la consommation intérieure. En même temps, la part des exportations italiennes est passée de 6,2% à 5,8% du commerce mondial. Les assainissements ont été obtenus grâce à des restructurations visant à réduire les structures et les coûts fixes des entreprises et à flexibiliser les activités de production. Par conséquent, [177] pendant les cinq dernières années, l'emploi industriel a baissé de 700 000 unités ; de plus, 400 000 salariés sont aujourd'hui encore en « cassa integrazione » ¹³⁷ et les mobilités spatiale et professionnelle des travailleurs des entreprises modernisées ont été élevées.

Par ailleurs, un des aspects les plus négatifs des restructurations des grandes entreprises est le fait qu'elles ont provoqué un déficit très important du bilan de l'État. Il a en effet été démontré que les subventions de l'État à l'industrie ont fortement augmenté dans la dernière décennie ¹³⁸. En pourcentage du PIB, leur chiffre était de 4,6% en 1970, de 6,9% en 1975, de 8,8% en 1980, de 11,1% en 1984. Étant donné qu'en Italie la spécificité du système fiscal et le haut degré d'évasion fiscale pénalisent particulièrement les salariés, il en résulte qu'en pratique le processus de restructuration a été doublement payé par les salariés.

Pour synthétiser sur ces points, on peut donc affirmer que les véritables protagonistes du dépassement du fordisme et de la redéfinition du tissu industriel ont été, en Italie, les petites-moyennes entreprises.

¹³⁶ Exception faite pour l'Instituto per la Ricostruzione qui même si elle a amélioré les résultats de bilan prévoit d'obtenir des résultats positifs en 1986 seulement.

¹³⁷ La cassa integrazione est un dispositif similaire au chômage technique en France ou au travail partagé au Canada, avec la différence qu'en Italie les salariés, en recevant entre 70 et 90% de leur salaire, peuvent être assistés, en pratique, pour un temps indéterminé.

¹³⁸ D'après un rapport de recherche de C. Alvaro, professeur de statistique économique à l'Université de Rome.

Les unités de très petite dimension et l'économie cachée ont joué un rôle important dans la première phase de la crise, dans un période de déstructuration du tissu industriel.

Les entreprises de grande dimension, et les groupes publics, ont été le plus touchés par la crise et leur assainissement a été plus lent ¹³⁹. Jusqu'à maintenant, les bons résultats de ces entreprises ont aussi été obtenus grâce à un transfert important du revenu national des consommateurs vers l'industrie, opérée par l'État. *À la différence de la petite et de la moyenne entreprises, pour l'entreprise de grande dimension, l'augmentation de la productivité d'entreprise, obtenue par la rationalisation des structures et par l'innovation technique et sociale, n'a pas correspondu à une égale croissance de la productivité sociale.* Pour l'instant, les nouveaux équilibres ont été obtenus par une redistribution des ressources nationales, par une stagnation de l'activité économique, par une sous-utilisation des ressources matérielles et humaines disponibles.

¹³⁹ Par ailleurs, la présence d'entreprises de très grande dimension est très faible en Italie. Une enquête récente de Mediobanca a montré que 39 entreprises seulement ont un chiffre d'affaires annuel supérieur à 1 000 milliards de liras, dont trois seulement dépassent les 10 000 milliards de liras. Si on soustrait de cette liste les entreprises publiques et étrangères, 13 entreprises seulement dépassent les 1 000 milliards de liras. La FIAT est au-dessus de 10 000 milliards de liras, la Montedipe (groupe Montedison) et IVECO (groupe FIAT) se situent entre 3 000 et 5 000 milliards. (\$1. can.=1 200 liras, en février 1986).

Pour conclure : sortie de la crise ou adaptation à la crise ?

Vers la reprise du développement économique ou vers une autre cycle de restructuration ?

À partir de la situation actuelle d'assainissement avancée des industries, quelles seront les orientations principales des dynamiques futures de l'appareil de production ? Ou bien la reprise d'une dynamique interne de développement se mettra en place, ou l'on assistera bientôt à une autre phase de déstructuration/restructuration du tissu industriel, sous la pression de la concurrence internationale, et avec la persistance d'une stagnation de l'activité de production comme on l'a vu dans la décennie passée ? Autrement dit, une fois que l'assainissement de l'industrie sera complété on assistera soit à une reprise de la [178] croissance permettant d'utiliser toutes les ressources matérielles disponibles, soit à de nouvelles « modernisations » accélérées, dans un environnement économique international défavorable, poussées par des guerres économiques encore plus aiguës que par le passé ? Dans ce cas, les nouvelles augmentations de la productivité correspondront à un rétrécissement du tissu industriel et à une sous-utilisation encore plus grande des ressources humaines.

La crise du fordisme se manifeste également, aujourd'hui, par un manque d'adéquation des besoins socio-économiques exprimés par les marchés de vente par rapport aux potentialités des structures de production disponibles.

Les dynamiques de développement internes aux structures de production, telles que les rationalisations des procès de production et de l'organisation, les innovations technologiques et l'informatique, l'amélioration de la qualité des produits et de leur adéquation aux exigences de la clientèle, ne seront pas suffisantes pour faire sortir l'Italie (ni les autres pays d'ailleurs,..) de la crise économique internationale.

En intervenant sur les structures de l'offre seulement (et en particulier sur l'industrie) pour les prochaines années — comme pour la

décennie passée — on ne pourra pas stimuler une dynamique de croissance similaire à celle de l'avant-crise. En effet, à moyen ou long terme, les applications des innovations scientifiques et techniques ne seront pas capables d'entraîner un nouveau cycle de développement, comme cela a été le cas pour la machine à vapeur, ou pour le moteur à combustion, ou pour les guerres... ¹⁴⁰ (même si l'on considère les applications potentielles actuelles de l'électronique, des biotechnologies, ou des grands projets tels que l'initiative de défense stratégique ou Eurêka.

Actuellement, dans la zone des pays industrialisés, les innovations de produits offerts sont surtout impulsées par un mouvement d'adéquation des entreprises aux exigences exprimées par les marchés, en présence d'une crise généralisée de l'État providence et d'une redistribution des ressources nationales, réalisée par les Etats, en faveur des appareils industriels. La valeur ajoutée des marchandises fournies tend à augmenter, ainsi que les prix des produits qui sont offerts sur des segments rétrécis de marché. Ce n'est pas un hasard si les entreprises qui ont le mieux réussi le redressement ont offert leurs produits aux segments « supérieurs » des marchés de vente. Il s'est ainsi amorcé un autre « cycle vicieux » d'accumulation, où les entreprises à production de masse, dans un environnement international où le protectionnisme se développe, travailleraient à des taux faibles d'utilisation des installations, où les économies d'échelle continueraient à décroître, et où les grandes entreprises nécessiteraient davantage de subventions publiques.

Pour la fin du vingtième siècle encore, réamorcer une dynamique de développement signifiera, probablement, développer aussi l'activité de production de ces industries, en réamorçant un cycle d'accumulation similaire au cycle vertueux fordiste.

[179]

Mais étant donné l'état de saturation des marchés des pays industrialisés pour les produits offerts, il est urgent d'explicitier les besoins potentiels des nouvelles zones de développement du Tiers-Monde, privées aujourd'hui de ressources économiques autonomes. Il

¹⁴⁰ Baran, Sweezy, *Il Capitale monopolistico*, Einaudi, Torino, 1972, traduction française : *Le capitalisme monopoliste*, Paris, Maspéro.

ne s'agit pas de bâtir de nouveaux systèmes industriels dépendants, pour leurs débouchés, des marchés des pays industrialisés, où déjà les crises de surproduction sont fréquentes. Le problème à résoudre est plutôt celui qui consiste à développer rapidement les niveaux de consommation des nouveaux pays industrialisés du Tiers-Monde, et à construire des pôles de développement plus autonomes dans les pays plus arriérés ¹⁴¹. La croissance exceptionnelle de l'économie occidentale de l'après-guerre, a d'ailleurs été entraînée par l'édification des structures industrielles autonomes, de plusieurs pays (parmi lesquels l'Italie), dont l'économie américaine avait aussi profité.

Dans une phase nouvelle de détente internationale, la coopération économique internationale pourrait être fortement augmentée. La programmation et la réalisation des processus de développement seraient plus faciles et la rentabilisation des investissements à long et à très long terme serait beaucoup moins incertaine. L'exportation de biens d'investissement et de biens durables vers le Tiers-Monde ne pourrait-elle pas se substituer à l'exportation d'armements et à la profusion des prêts qui ne servent, aujourd'hui, qu'à accroître l'endettement du Tiers-Monde et à rendre moins probable leur remboursement ?

Spécificités sociales et limites "d'exportabilité" du modèle d'adaptation italien

Mais en attendant cette nouvelle dynamique internationale de développement, l'exemple italien pourrait constituer, pour le moyen terme, un modèle intéressant de reconversion et d'adaptation de l'appareil de production aux « turbulents environnements » internationaux. Est-il un modèle exportable ? Et, en particulier, en quelle mesure est-il applicable à la France ?

Pour mettre en évidence les difficultés de transposition du modèle italien de mutation industrielle, nous examinerons toute une série d'attitudes et de comportements des acteurs sociaux, observés dans le cadre de recherches comparatives internationales, qui divergent et

¹⁴¹ A. Lipietz, *Mirages et miracles. Problèmes d'industrialisation du Tiers-Monde*, Paris, La Découverte, 1985.

s'opposent à une application « telle quelle » des recettes italiennes en France ¹⁴².

Pour résumer, dans l'expérience italienne, les aspects fondamentaux de la flexibilité des ressources humaines sont :

- a. *La mobilité.* La mobilité du personnel travaillant dans l'industrie est élevée. Il ne s'agit pas seulement d'une mobilité spatiale des salariés à l'intérieur d'une même catégorie d'emplois.

Une mobilité porteuse de nouvelles activités industrielles — est caractérisée par des flux importants *de travailleurs qui passent du travail dépendant au travail indépendant. Dans ce flux on trouve généralement davantage de cadres, de [180] techniciens et d'ouvriers de métier*, qui sont les couches les plus aptes à créer des activités économiques nouvelles. Dans le cas italien, le « dégraissage » dans les grandes entreprises a touché aussi bien ces couches de salariés que les ouvriers spécialisés (OS).

Pour ce qui concerne les ouvriers, le nombre de licenciements a été très faible ; dans les situations de restructuration, les ouvriers en « excédent » ont en effet été placés en « cassa integrazione » où ils sont restés jusqu'à ce qu'ils aient trouvé un nouvel emploi (parfois pendant plusieurs années).

Tout compte fait, la mobilité s'est révélée, pour une très grande partie des individus, *une mobilité sociale de type ascendant* qui leur ouvrait des perspectives favorables d'avenir ou qui, au moins, ne les pénalisait pas.

Mais il faut ajouter que cette situation, où les salariés ont été plutôt privilégiés, a été contrebalancée par *le niveau extrêmement élevé du chômage des jeunes* dont une partie très limitée a réussi à s'insérer dans la vie professionnelle.

¹⁴² Pour plus de détails, voir : Barisi, G, *Mutations technologiques et relations sociales dans la sidérurgie : les cas français et italien*, Paris : CRMSI, octobre 1984, 500 p. ; Dubois P. et Barisi, G., *Le défi technologique dans l'industrie de l'habillement : stratégie des entrepreneurs français et italiens*, Paris : Groupe de sociologie du travail, déc. 1982, 290 p.

En France, par contre, on a constaté que ce sont surtout les OS et les immigrés qui ont été expulsés des usines, dans des conditions moins favorables que celles des salariés italiens. Les résistances aux changements et les tensions sociales y ont été plus fortes, et la disponibilité des ressources humaines aptes à développer de nouvelles activités économiques est probablement plus réduite.

- b. *La flexibilité et le pragmatisme des entrepreneurs eux-mêmes* sont les qualités les plus importantes qui ont permis de réaliser des transformations profondes dans les entreprises : modifications de l'organisation, des instruments de gestion, des procès de fabrication, des produits et des relations sociales.

À chaque modification des environnements extérieurs, les entrepreneurs ont réussi à répondre par des changements rapides de leurs stratégies. Cela a été le cas, par exemple, des turbulences sociales du début des années soixante-dix, auxquelles ceux-ci ont répondu par une reconnaissance formelle de l'augmentation de l'importance des syndicats, par le changement du système de classification professionnelle et de l'organisation du travail, par une modification de la législation du travail.

Successivement, l'augmentation des prix du pétrole et des matières premières et la stagnation économique internationale ont fortement accéléré, vers le milieu des années soixante-dix, un mouvement de décentralisation de la production, une flexibilisation de l'activité de fabrication, d'innovation et de diversification des produits, ainsi que des instruments de gestion. Enfin, dans la dernière partie de la décennie surtout, les innovations technologiques et l'informatique ont été appliquées de façon croissante dans les unités de production, en révolutionnant les procédés et les procédures de travail, que la conception de certains produits traditionnellement fabriqués par l'industrie italienne ¹⁴³.

¹⁴³ C'est par exemple le cas des machines-outils spécialisées et d'autres moyens de production hautement informatisés.

[181]

Dans cette décennie turbulente, où des transformations radicales d'organisation ont été introduites, les entreprises, même celles de petite dimension, ont fait un large usage des consultants, des techniques et des méthodes utilisées à l'étranger.

Dans ce cas aussi, on a observé que le statisme des entrepreneurs et des cadres français est plus élevé pour ce qui concerne les relations sociales et les instruments de gestion notamment ¹⁴⁴. Par contre, la recherche, les innovations technologiques et techniques nous semblent être davantage développés en France ¹⁴⁵.

- c. Enfin, la *coopération au travail* s'est fortement développée dans les années de crise. Il s'agit d'un facteur étroitement lié aux précédents, mais il nous semble qu'il mérite d'être souligné du fait de l'importance qu'il revêt dans le processus de redéfinition du tissu industriel.

Au niveau de l'organisation du travail, dans les grandes entreprises le mouvement de rationalisation a conduit à l'élimination de beaucoup de fonctions de commandement et de coordination intermédiaire. De plus, les rôles non liés étroitement à la production ont été fortement réduits (tâches de travail d'administration, d'inspection et de contrôle, spécialisations, techniques obsolètes, etc...). Les rééquilibrages des nouvelles organisations ont en général été obtenus par la redistribution de ces fonctions à l'intérieur des équipes de travail, où les niveaux de qualification ont été en général augmentés (DPO, équipes semi-autonomes, polyvalence, etc...) ¹⁴⁶. La coopération au travail a souvent

¹⁴⁴ Voir le Rapport de recherche. *Dynamique de la force de travail étrangère et mutations technologiques dans la Lorraine sidérurgique*, CRMSI, Paris, 1985.

¹⁴⁵ Pour plus de détails sur les modalités de la diffusion des technologies en France, voir Tremblay, Diane (sous la direction de) 1987, « Diffusion des nouvelles technologies : stratégies d'entreprises et évaluation sociale », Montréal : Éd. Saint-Martin, *Interventions économiques*, 304 p.

¹⁴⁶ Voir sur ces aspects N. Altman, G. Barisi, C. Bochtle, S. Boffo, D. Chave, M. Dadoy, K. Düll, *Comparaison internationale des nouvelles formes d'organisation du travail. Étude de douze cas (Allemagne-France-Italie)*.

été renforcée par une association des salariés à la définition des nouvelles normes opératoires et/ou par une augmentation de la concertation avec les organisations syndicales ¹⁴⁷.

Pour les petites entreprises par contre, cette coopération au travail s'est exprimée par un développement des coopératives de production, par des accords de coopération entre entreprises (même si elles étaient concurrentes sur les marchés), par des formes nouvelles de consortium, par le développement de la spécialisation et de la complémentarité des unités de production. Les associations locales d'entrepreneurs ont souvent eu un poids prépondérant pour favoriser cette évolution et pour permettre ainsi aux petites entreprises de franchir les barrières qui sont posées à leur entrée sur certains segments des marchés de vente.

En France, les relations sociales à l'intérieur des entreprises ¹⁴⁸ sont beaucoup plus individualisées. Dans les grandes entreprises, les structures d'organisation sont plus fixes et normatives, la hiérarchisation est plus poussée, la division du travail plus rigide. Dans les petites entreprises, « l'esprit d'entreprise » a encore une connotation très individualiste qui empêche, très souvent, le développement de relations d'alliance entre les entrepreneurs.

[182]

NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[183]

[184]

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, 1983.

¹⁴⁷ Le cas FIAT a constitué, pour cet aspect, un cas à part.

¹⁴⁸ Voir aussi, sur ce point, M. Maurice, F. Sellier, JJ. Silvestre, *Production de la hiérarchie dans l'entreprise. Recherche d'un effet sociétal*. Comparaisons Allemagne-France, Lest, Aix-en-Provence, 1977.

[185]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

DOSSIER :

flexibilité du travail et de l'emploi

**“Une évaluation critique
de la classification
socio-économique des professions.”**

Pierre DROUILLY et Dorval BRUNELLE *

[Retour au sommaire](#)

Dans le prolongement de notre précédente contribution à l'étude de la classification socio-professionnelle de la main-d'œuvre parue dans *Interventions économiques* au printemps 85 (no. 14-15, pages 233-260), nous proposons cette fois, premièrement, de mener la critique de quelques manipulations sociologiques de la Classification Canadienne Descriptive des Professions (CCDP), deuxièmement, de reprendre et d'explicitier la grille d'analyse développée antérieurement.

En faisant ressortir les limites des manipulations critiquées, nous serons mieux à même de justifier le recours à la nomenclature alternative proposée.

* Les auteurs remercient Francine Descarries-Bélanger et Vincent van Schendel de leurs commentaires et remarques.

Les approches de Blishen, McRoberts, Pineo et Porter

Contrairement à la situation qui prévaut en France ou aux États-Unis, par exemple, où des auteurs comme Baudelot, Establet ou Braverman ont entrepris des critiques de fond des classifications socio-professionnelles utilisées par des bureaux statistiques nationaux, au Canada, c'est une approche gestionnaire qui a prédominé et qui prédomine encore.

Cette approche se contente d'affiner les outils statistiques existants dans le seul but d'accroître l'efficacité des instruments de gestions du marché de la main-d'œuvre.

Un des résultats positifs de cette connexion entre la théorie et la gestion, c'est que les échanges entre chercheurs et gestionnaires seront courants et que la mobilité latérale entre l'université et les centres fédéraux et provinciaux de collecte et d'analyse des données statistiques sera inscrite dans la pratique professionnelle courante. Par contre, une des conséquences négatives de cette fluidité théorique et professionnelle, c'est que les grilles d'analyses proposées sont pratiquement soustraites à la critique avec le résultat que l'outil statistique lui-même [186] échappe à des révision majeures. La situation qui prévaut au Canada en matière d'études de la main-d'œuvre est significative à cet égard, puisque les relations entre l'université et les bureaux statistiques fédéraux se sont avérées intimes (Fellegi, 1980).

Ainsi, dans sa contribution classique à la construction d'une échelle de prestige des professions, publiées en 1958, Bernard R. Blishen, précédemment rattaché au *Dominion Bureau of Statistics* et à ce moment-là à l'emploi de l'Université de Colombie Britannique, renvoie l'approche de Marx à l'étude du système de production en deux lignes pour faire sienne, tout de suite après, celle d'un fonctionnaliste américain célèbre :

L'approche de WL. Warner, qui a été reprise par tant de sociologues, met l'emphase sur la perception subjective et prétend que la classe sociale c'est ce que les membres d'une communauté disent que c'est. Il ne s'agit de

rien de moins ni de rien de plus que le consensus des gens concernant la position des autres et concernant les divisions des classes dans la structure sociale (Blishen, 1958 : 519).

La première conséquence de ce genre de prise de position théorique, c'est que le débat sur les paramètres qui sous-tendent les grilles d'analyse utilisées par les statisticiens et les programmeurs sociaux ne sera pas mené dans le contexte canadien de l'époque contrairement à ce qui se passe aux États-Unis ou en France.

Même s'il règne là-bas le même genre d'intimité entre les bureaux statistiques de l'État et les universités, cette connexion n'est pas généralisée au point où la critique se fait absente. Le double résultat de la persistance de la polémique, c'est d'abord que les concepteurs des outils de gestion sociale sont plus enclins à l'autocritique et au renouvellement de leurs instruments, et ensuite, que des enjeux et des questions qui échappent à la grille ou aux nomenclatures utilisées subsistent, se déploient et s'approfondissent (Giddens et Held, 1982). Il s'établit ainsi une liaison — fût-elle conflictuelle — entre l'outil statistique et la critique sociale qui n'a pas vraiment surgi dans le paysage canadien.

Dans ces conditions, c'est toute une composante de préoccupations sociales diverses qui sont à toutes fins utiles ignorées dans le contexte canadien, à la faveur de réaménagements plus ponctuels.

Il s'est de la sorte établi une convergence dans les préoccupations des universitaires et des analystes ou statisticiens relevant du secteur public qui a grandement contribué à accroître la légitimité de l'instrument statistique. Ainsi, les critiques que l'on a pu adresser à la nomenclature sont demeurées marginales ; elles se contentent le plus souvent de proposer des rajustements mineurs au lieu d'explorer les potentialités des manipulations alternatives.

La raison de ceci tiendrait essentiellement à ce que les auteurs en question se soient contentés pour critiquer l'instrument à l'aide d'une seule technique, l'échelle de prestige, et comme la validité de l'échelle repose en bonne partie sur [187] la cohérence interne de leur nomenclature, tout ce que l'on peut déduire des vérifications empiriques effectuées par eux, à la suite de l'administration de sondages, c'est que les concepteurs de la grille constituent eux-mêmes un échantillon

représentatif de la population sondée. Mais il serait hasardeux d'aller au-delà de ce constat et de prétendre maintenant que le cadre d'analyse lui-même tient sur des bases incontestables.

Par exemple, ce que l'on est parvenu à dire en appliquant, aux données du Recensement de 1971, l'échelle de prestige de Blishen s'avère tout compte fait inintéressant. Que dire d'autre des réflexions menées autour du microscopique phénomène selon lequel, cette année-là, les vétérinaires et optométristes, entre autres, avaient amélioré leur rang par rapport à celui qu'ils occupaient antérieurement, alors que les ingénieurs et les architectes auraient vu le leur décroître ? (Blishen et McRoberts, 1976 : 73). D'ailleurs l'échelle de Blishen n'est qu'un indice statistique combinant le revenu et le niveau d'éducation (Blishen, 1958) : comme tel il n'a qu'une faible valeur taxonomique, les deux variables qui le composent n'étant que des mesures très imparfaites du statut social. C'est un défaut commun à Blishen, McRoberts, Pineo et Porter d'escamoter la question du pouvoir hiérarchique au sein du milieu de travail ou, pour ce qui concerne Porter, de n'y voir à l'œuvre qu'un phénomène extra-institutionnel, et non pas une contrainte infra-institutionnelle (Porter, 1965).

Pour ces auteurs, le pouvoir est assimilé à l'ascendant qu'exerce l'élite sur la société dans sa totalité et non pas comme une contrainte qui s'applique à l'intérieur même des institutions, comme les entreprises, les ministères, les bureaucraties ou les organismes publics, depuis le sommet de la pyramide jusqu'à sa base. Pour nous, la détermination de la rémunération est davantage liée au nombre d'employés qu'un individu tient sous ses ordres directs, entre autres facteurs bien sûr, que sur la considération dans laquelle est tenue sa profession aux yeux de l'opinion publique. Cette situation objective est la source de son pouvoir, le prestige n'en est qu'une manifestation extérieure parmi d'autres comme, par exemple, l'influence, la crédibilité, l'autorité ou la réputation.

Quant à Pineo, Porter et McRoberts (1977), leur contribution constitue une des rares tentatives de révision de la nomenclature proposée par la CCDP. Cependant, les distinctions proposées entre professionnels, professionnels salariés et semi professionnels, entre haute direction et direction, entre main-d'œuvre spécialisées, semi spécialisée et non spécialisée ne résistent pas à l'analyse. Comme l'a montré Braverman dans sa « Note finale sur la qualification » (1974,

ch.20), la distinction entre ouvrier qualifié, semi qualifié et non qualifié est davantage un artefact de statisticien qu'une réalité empiriquement établie, car elle est basée sur une classification *a priori* des métiers et non pas sur une analyse des tâches accomplies.

La même critique s'applique à la distinction entre professionnel et semi professionnel, entre haute direction et direction, entre spécialiste et technicien. L'un dans l'autre, ces nouveaux assemblages s'avèrent en fait encore moins [188] congruents que ceux proposés par la CCDP elle-même et il suffit de jeter un coup d'œil au tableau I pour s'en convaincre. En effet, non seulement l'indicateur qu'est le revenu tombe comme caractéristique essentielle qui permettrait de saisir une des différences entre l'ouvrier semi ou non spécialisé, mais également le phénomène de la stabilité d'emploi est complètement ignoré (1). Dans la mesure où l'échelle reproduite au tableau I hiérarchise les professions depuis la haute direction jusqu'aux ouvriers agricoles, on ne retrouve pas cette hiérarchie ni dans les revenus, ni dans la stabilité d'emploi. Par exemple, les employés non qualifiés ont un revenu moyen supérieur à celui des employés semi-qualifié, et les techniciens un revenu moyen inférieur à celui des employés qualifiés.

De surcroît, les auteurs escamotent la question de la main-d'œuvre féminine et le problème de la formation et de l'affermissement des ghettos d'emploi féminin sans vouloir lever le voile sur toute la dimension sexiste de la construction des grilles d'occupations.

Ils écrivent à ce sujet :

La couverture des codes est moins adéquate pour les femmes... À l'heure actuelle, la main-d'œuvre active féminine est tellement concentrée dans des métiers spécifiques qu'aucun système socio-économique de codage ne pourrait échapper à l'isolement de catégories vides dans lesquelles il n'y aurait pratiquement plus de femmes (Pineo, Porter, McRoberts, 1977 : 10).

Cependant le phénomène de la concentration de la main-d'œuvre féminine dans certaines catégories d'emploi résulte tout autant de la persistance de ghettos d'emploi, que de l'incapacité de l'instrument, tel qu'il est construit, d'établir des descriptions plus fines là où la main-d'œuvre féminine est concentrée.

On peut questionner l'objectivité d'ensemble d'une nomenclature qui sait si bien discriminer dans les occupations masculines et qui obtient des résultats tellement grossiers avec les métiers féminins que les vingt occupations comprenant les plus forts effectifs de femmes, regroupent déjà plus de 58 pour cent de la main-d'œuvre féminine totale. En particulier, des professions comme celles de « secrétaires et sténographes », « teneuse de livres » ou « vendeuse », sont des catégories fourre-tout qui n'ont d'équivalent que les catégories des agriculteurs ou des manœuvres chez les hommes (Descarries-Bélanger, 1980 ; Brunelle et Drouilly, 1985).

On notera au passage que des auteurs américains ont trouvé un biais sexiste dans la définition même du profil de qualifications de certaines professions occupées massivement par des femmes (Miller, Treiman, Cain et Ross, 1980).

Pouvoir et savoir : la distinction entre travail manuel et travail intellectuel

Il nous a semblé, à l'instar d'auteurs comme Harry Braverman (1974), André [189] Gorz (1973), ou comme Baudelot et Establet (1974) qu'il était plus pertinent de retenir des facteurs comme le pouvoir et le savoir dans l'établissement d'une nomenclature qui rende mieux compte de la division sociale du travail, un phénomène sociologique capital ignoré, à toutes fins pratiques, aussi bien par les auteurs retenus que par la CCDP elle-même. Nous croyons que c'est au niveau du rassemblement et de l'ordonnancement des descriptions d'occupations que loge la difficulté de l'établissement d'une congruence entre la division sociale du travail et l'ensemble de l'information qu'on a pu tirer à la suite de l'administration des questionnaires et des enquêtes. Or, le mode de constitution des groupes de base tel que l'opère la CCDP est déjà critiquable. Ainsi, la description toute formelle des tâches amène la CCDP à adjoindre apprentis, aides, adjoints, assistants, auxiliaires, etc. dans les groupes de base des travailleurs qualifiés correspondants, faisant fi de toute la hiérarchie de pouvoir au sein des occupations qui

détermine, par exemple, en grande partie la rémunération du travail (Cf. Tableau II).

De la même façon la CCDP n'opère pratiquement aucune distinction entre secteurs privés et publics, ni entre travailleurs autonomes et salariés, sans parler de caractéristiques plus sociologiques comme l'appartenance à une corporation professionnelle ou à un syndicat ouvrier, etc., toutes caractéristiques plus pertinentes pour l'analyse du marché de l'emploi et des rémunérations que les facteurs descriptifs des professions utilisés par la CCDP.

Cependant, la CCDP reconnaît des catégories topiques particulières, à savoir a) les directeurs ; b) les surveillants et contremaîtres ; c) les techniciens-spécialistes et techniciens ; d) les contrôleurs, vérificateurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs, les inspecteurs et agents chargés de l'application des règlements ; et e) les manœuvres. Nous les avons retenus pratiquement telles quelles dans la mesure où elles font l'objet d'une définition générique relativement cohérente par rapport à la hiérarchie du pouvoir pour ce qui touche aux directeurs, surveillants et contremaîtres et par rapport à la détention des connaissances pour les spécialistes, techniciens et contrôleurs, tandis que les manœuvres doivent obéir et user de « bon sens ». Mais alors que la CCDP disperse ces groupes de base à travers les sous-groupes et grands-groupes de la classification à partir des activités industrielles, nous avons choisi de les maintenir comme catégories fondamentales d'une classification socioprofessionnelle (Brunelle et Drouilly, 1985).

Sur cette base, nous avons construit la structure socioprofessionnelle apparaissant au Tableau III. La nomenclature en question a été établie en rassemblant les professions autour de deux axes, le rapport de pouvoir et la détention du savoir, les autres métiers ne constituant que des tâches d'exécution ne faisant appel qu'à un nombre limité d'opérations intellectuelles.

La relation de pouvoir comprend les quatre groupes suivants : les directeurs, les surveillants et les contremaîtres, ainsi que les professionnels. Pour ce qui concerne les trois premières occupations la relation de pouvoir est nette et établie par la CCDP elle-même : les uns dirigent et gèrent, les seconds font appliquer ces [190] directives, les surveillants dans le secteur des services, les contremaîtres dans le secteur de la production des biens. Restent alors les professionnels : ils

ont été placés du côté des détenteurs de pouvoir essentiellement parce que c'est la corporation à laquelle ils sont rattachés qui détermine les rémunérations, l'accès à l'emploi, voire le prestige.

C'est pourquoi, nous n'avons retenu ici, sous l'intitulé « professionnel », que les membres des corporations les plus « vénérables » (médecins, psychologues, juges, avocats, notaires, architectes, ingénieurs). En effet, grâce aux contrôles effectués à l'entrée dans la profession et à l'établissement des normes d'exercice et de rémunérations, ces associations professionnelles battent en brèche le principe de la libre circulation de la main-d'œuvre et le jeu de l'offre et de la demande. En fait, dans ces cas, et à cause de l'existence d'une corporation, l'accès au savoir est également contrôlé. Ce serait l'effet conjugué de ces deux facteurs, le pouvoir et le savoir, qui expliquerait pourquoi les professionnels obtiennent le revenu moyen le plus élevé de tous les groupes retenus.

Le second axe d'analyse, nous est donné par le rapport au savoir. Sous cet angle, le savoir est considéré comme un capital et non comme une qualité intrinsèque. L'acquisition, la détention puis le contrôle des modalités d'exercice d'un savoir permettent de retenir les grands groupes suivants : les spécialistes, les techniciens, les enseignants, les artistes et le clergé. Ces groupes ont en commun d'être fondés sur une relation privilégiée à un savoir scientifique, technique ou symbolique. Ils sont cependant différenciés en ce sens que le degré de contrôle sur les connaissances varie d'un groupe à l'autre. Nous allons les étudier rapidement l'un après l'autre.

L'enseignant est dans un rapport aux autres professions intellectuelles qui n'est pas sans affinité avec celui du professionnel en regard des autres occupations retenues autour de l'axe de la détention du pouvoir. Dans ce cas, ce n'est pas la corporation qui joue ce rôle, mais la syndicalisation ; les enseignants constituent à cet égard une occupation très homogène fortement syndiquée et cette caractéristique expliquerait non seulement le niveau élevé du revenu moyen, mais également un taux de précarité plus faible, de même qu'une discrimination moins sévère exercée à l'endroit des femmes dans la profession.

Les artistes, quant à eux, constituent également un groupe de base. Ce sont toutefois ceux qui, dans l'ensemble, sont les plus pénalisés en

tant que travailleurs intellectuels dans notre système social. Avec un savoir qui n'est pas capitalisé, sauf pour l'infime minorité des vedettes, avec un pouvoir direct à peu près nul, même si leur influence charismatique peut être parfois importante, les artistes rassemblent les plus mal rémunérés et les plus précaires de tous les travailleurs intellectuels — à part le clergé que nous étudions ci-après. Le revenu moyen des artistes se situe au niveau du revenu moyen des ouvriers chez les hommes. Si, chez les femmes, le revenu moyen des artistes est à tout le moins supérieur à la moyenne des revenus féminins, leur précarité par contre, à 68, 2 pour cent pour toutes les artistes est une des plus sévères qui soit, comparable à [191] celle des vendeuses ou des ouvrières.

Quant au clergé, qui forme également un groupe de base, c'est à la protection institutionnelle des églises qu'on peut imputer un revenu moyen qui est le plus faible de toute la structure socio-professionnelle proposée. Il faut voir également que ses membres sont soumis à une hiérarchie de pouvoir qui est indépendante de celle du pouvoir civil, et que les modes d'accession et de circulation du savoir sont quelque peu différents de ceux qui ont cours ailleurs.

La distinction entre spécialistes et techniciens, enfin, a été reprise telle quelle, ou presque, des groupes correspondants de la CCDP. La ligne de démarcation entre les deux groupes passe par la relation au savoir, même si, dans bien des cas, vient s'y surimposer un rapport hiérarchique : les spécialistes dans les laboratoires, centre de recherches, pompes à idées « *think-tanks* » tiennent généralement leur niveau élevé de rémunération et de stabilité professionnelle grâce au fait qu'ils exercent un pouvoir sur des techniciens, comme c'est le cas pour la différence entre l'analyste des systèmes et le programmeur. Le spécialiste est un travailleur intellectuel de haut calibre, alors que le technicien ne détient qu'un savoir parcellisé. Dans bien des cas, les tâches du technicien se limitent à la répétition d'un ensemble de gestes physiques précis tandis que tout contrôle sur son processus de travail lui échappe complètement.

Avec ces neuf groupes, nous avons cerné ceux que nous pouvons appeler les travailleurs intellectuels, même si le rapport au savoir peut s'avérer minimal chez les surveillants, les contremaîtres et les techniciens.

Les sept groupes suivants rassemblent ceux que nous identifions comme les travailleurs manuels ; le dernier, l'armée, la police et les pompiers constituent un groupe à part dont nous traiterons en toute fin. Tous les travailleurs manuels sont dans une situation subordonnée à la fois par rapport au pouvoir et par rapport au savoir. En d'autres termes, non seulement sont-ils de simples exécutants, mais également leur savoir propre, là où il existait et là où il subsiste, est approprié à des fins de contrôle social et technique.

C'est peut-être une des démonstrations les plus éclairantes faites par Harry Braverman que celle qui a consisté à montrer comment, dans la foulée des recherches de Frédéric W. Taylor, la science du management ou de la gestion s'est développée comme un vaste processus d'appropriation de savoir ouvrier qui a ensuite été reformulé dans des normes de production, des règles de surveillance et de contrôle du processus de travail. Aujourd'hui, la parcellisation et l'« émiettement » caractérisent la logique de la croissance économique (Friedmann, 1964). Il s'ensuit alors un phénomène d'accroissement du poids du travail manuel dans la société dont nos manipulations rendent compte (Brunelle, 1975 ; Brunelle et Drouilly, 1985), alors que ce processus est complètement occulté dans les travaux canadiens sur le sujet (Ostry, 1967 ; Pineo, et al. 1977).

En effet, si l'on s'en tient aux données du Recensement de 1981, les travailleurs [192] manuels tels que définis comptent pour 67 pour cent de la main-d'œuvre active masculine et pour 73 pour cent des emplois féminins au Canada. Pourtant, malgré ce facteur d'homogénéisation que constitue le double phénomène de la soumission au pouvoir et de la nature essentiellement physique de la prestation de travail — il faut voir que la notion de travail manuel doit être entendue dans un sens générique et non plus littéral — malgré ces facteurs donc, il est essentiel de maintenir des distinctions entre les grands groupes d'occupations manuelles.

La première, et celle qui implique le plus grand nombre de travailleurs, c'est la distinction entre employés et ouvriers qui ont été tous deux inclus dans le travail manuel ou physique essentiellement parce que la différence entre les deux groupes tend à s'effacer de plus en plus, de sorte l'« on constate en effet que, dans le secteur salarié du commerce (...), la structure de l'emploi se confond de plus en plus avec celle en vigueur dans l'industrie » (Baudelot, et al., 1974 : 121-122). Le

phénomène se produit également dans la production des services. Sans nous étendre sur une démonstration qui est désormais bien documentée, on peut retenir comme un indicateur de cette parenté le fait que des méthodes de gestion utilisées au départ dans l'industrie, ont été par la suite mises en application aussi bien dans les banques, les magasins à rayons, les compagnies d'assurances, les hôpitaux et toutes les bureaucraties (Braverman, 1974).

Le résultat premier de ceci c'est que certaines occupations autrefois couplées à la gérance, celle de secrétaire, ou qui impliquaient auparavant un savoir spécialisé, celle de téléphoniste, sont dorénavant des occupations manuelle déqualifiées. Il n'est donc plus tenable dans les circonstances de faire de ce que l'on appelle parfois la distinction entre cols blancs et cols bleus une distinction de base ; si nous avons quand même conservé dans notre structure la distinction entre production des services et des marchandises, c'est parce que la démarcation est essentielle en économie d'une part, mais surtout parce qu'elle permet d'illustrer cette homologie entre les deux secteurs dont il vient d'être question. Nous pouvons ainsi mettre en lumière deux lignes hiérarchiques parallèles : la première qui descend depuis le surveillant, le vendeur, l'employé chez les hommes, la surveillante, l'employée et la vendeuse chez les femmes dans le secteur des services ; la seconde, qui s'échelonne depuis le contremaître, le contrôleur, l'ouvrier, le manœuvre, l'agriculteur et l'ouvrier agricole pour les hommes et les femmes dans le secteur de la production des marchandises ou des produits.

Cette structuration reflète alors aussi bien des facteurs d'appartenance que des éléments spécifiques qui permettent de rendre compte d'une hiérarchie des salaires et de précarité, comme nous l'avons illustré au tableau III.

Ajoutons que cette distinction entre cols blancs et cols bleus, ou encore entre la production de services et celle des marchandises, tend à recouvrir la division sexuelle : comme le montrent les données du tableau III, les effectifs masculins et féminins des groupes d'employés et d'ouvriers sont parfaitement symétriques. Il y a presque autant d'employées que d'ouvriers au Canada, et presque autant d'ouvrières que d'employés, environ 80% des cols bleus étant des hommes et [193] 80% des cols blancs étant des femmes. Cela nous inciterait à parler

plutôt de cols roses et de cols bleus comme le fait Francine Descarries-Bélanger.

Notons, en terminant, que nous avons isolé de notre grille les groupes « armée, police et pompiers » qui rassemblent ceux qui sont engagés dans la protection des individus et des patrimoines. La raison n'en est pas que ces professions échapperaient à la hiérarchisation ou à l'émiettement que connaissent les autres puisque tel n'est pas le cas. Elle tiendrait plutôt à des raisons historiques d'une part, à la survivance d'une identification très précise d'autre part. Quelle qu'ait été l'importance des bouleversements institués, — après tout la gestion par programme a été mise au point dans les armées — l'armée, la police et les pompiers forment trois corps aux fonctions précises qui ne se dissolvent pas dans les autres. D'ailleurs, dans la mesure où il y a une structure sociale, il n'est pas inutile de relever que des corps sociaux sont spécifiquement engagés dans la protection et la sauvegarde de cette structure et de son patrimoine. En isolant ces trois professions nous sommes en mesure de saisir en quoi, malgré l'instauration d'un rapport de pouvoir s'exerçant directement depuis la direction jusque sur les employés, ouvriers et manœuvres, cette structure s'appuie également sur une protection « extérieure » représentée par ces trois corps de métiers. D'ailleurs, cette protection est rétribuée en conséquence puisque ce groupe dispose d'un revenu moyen supérieur à celui des employés et des ouvriers, ainsi que d'une stabilité d'emploi parmi les plus élevées, après les directeurs, les enseignants et les surveillants.

Conclusion

En soumettant les nomenclatures de CCDP et celles construites dans la foulée des travaux de Blishen, à une évaluation critique, nous avons contribué à jeter les bases d'une structure socio-professionnelle (Cf. annexe).

Pourquoi une structure ? Essentiellement parce que, avec l'universalisation du salariat, la prestation de travail s'insère désormais dans une relation de pouvoir qui est étroitement liée à l'acquisition et à la spécialisation des connaissances. Il importe donc que l'instrument servant à classer les emplois reflète d'une manière ou de l'autre, la

position occupée dans une société fortement hiérarchisée. En ce sens, ce n'est pas le prestige dont est couverte une occupation qui détermine le niveau de la rémunération ou l'avantage de la stabilité d'emploi mais ces indicateurs sont au contraire le reflet de la place occupée dans l'échelle sociale.

Au demeurant, nous croyons que la grille proposée comporte cet avantage majeur d'être plus simple à manipuler et à utiliser tout en rendant compte de manière plus transparente de la position de chacun et de chacune dans la hiérarchie sociale et de la fonction qu'il occupe dans la division sociale du travail.

[194]

TABLEAU I
Structure socio-professionnelle selon la grille de Pineo.
Porter et Mc Roberts appliquée au recensement du Canada de 1981.

Professions	Nombre de groupes de base	Effectifs		Effectifs		Revenu moyen *		Stabilité *	
		H	%	F	%	H	F	H	F
Haute direction	9	34 9855	4.9	88 855	1.8	32 841	18 139	83.6	60.2
Direction	25	323 290	4.5	136 165	2.7	26 537	17 181	78.0	59.3
Professionnels à leur compte	5	83 170	1.2	14 520	.3	47 601	30 131	63.2	46.5
Professionnels salariés	41	525 230	7.4	364 105	7.2	27 431	20 341	78.3	59.2
Semi-professionnel s	42	273 315	3.8	433 480	8.6	22 842	17 475	60.4	37.3
Techniciens	23	146 245	2.0	78 505	1.6	21 888	15 378	64.4	47.6
Surveillants	16	219 225	3.1	161 590	3.2	20 192	13 487	77.8	60.4
Employés qualifiés	17	310 605	4.4	920 795	18.3	22 428	13 037	69.5	51.5
Employés semi-qualifiés	32	617 445	8.6	1 443 915	28.7	16 272	10 869	51.5	30.2
Employés non-qualifiés	16	154 035	2.2	393 885	7.8	17 340	11 841	52.7	34.2
Contremaîtres	37	354 020	5.0	17 070	.3	23 284	13 645	70.0	59.5
Ouvriers qualifiés	69	1 212 120	17.0	59 985	1.4	19 923	12 523	55.2	41.1
Ouvriers semi-qualifiés	96	947 705	13.3	371 970	7.4	17 692	10 499	47.7	35.6
Mancœuvre	72	1 220 845	17.1	421 640	8.4	16 492	10 288	40.9	26.8
Agriculteurs	4	230 145	3.2	25 930	.5	13 517	7 119	75.5	45.3
Ouvriers agricoles	6	171 555	2.4	91 255	1.8	11 838	7 660	28.3	22.7
TOTAL/NOYENNE	510	7 138 805	100%	503 3715	100%	21 486	13 634	58.0	40.0

Sources : P.C. Pineo, J. Porter, H.A. Mc Robert (1977), données et notes (*) (**), voir Tableau II.

[195]

TABLEAU II
Structure socio-professionnelle selon la CCDP. Canada 1981

No	Professions	Nombre de groupes de base	Effectifs		Effectifs		Revenu moyen *		Stabilité *	
			H	%	F	%	H	F	H %	F %
11	directeurs	33	796 905	11.2	263 290	5.3	29 238	17 471	81.	63
21	Sc. naturelles, génie, maths.	33	345 135	4.8	56 145	1.1	26 365	18 099	70.	51
23	Se. sociales	16	93 180	1.3	108 193	2.1	30 705	17 555	63.	39
25	Religion	3	24 715	.3	8 890	.2	12 719	12 252	71.	47
27	Enseignement	11	204 700	2.9	319 540	6.3	26 959	20 776	78.	52
31	Médecine et santé	25	119 005	1.7	427 720	8.5	34 284	16 647	53.	40
33	Domaines artistique et littéraire	22	103 620	1.5	73 630	1.5	19 818	15 219	46.	30
41	Travail de bureau	36	505 380	7.1	1 314 300	36.0	17 495	12 553	59.	45
51	Commerce	19	618 175	8.7	481 625	9.6	20 833	11 752	63.	30
61	Services	32	686 855	9.6	813 005	16.2	17 168	9 524	50.	24
71	Agriculture	10	379 405	5.3	112 455	2.2	13 046	7 408	54.	27
73	Pêche	4	43 465	.6	2 870	.1	15 707	7 595	8.	4
75	Forêt	7	81 640	1.1	5 420	.1	21 346	15 582	20.	4
77	Mines, carrières, puits de pétrole	7	76 650	1.1	1 260	.0	24 038	17 791	48.	28
81	Industrie de transformation	76	377 850	5.3	113 580	2.3	18 888	11 659	56.	30
83	Usinage	30	289 675	4.1	20 785	.4	19 176	11 713	57.	44
85	Fabrication, montage, réparation	60	715 425	10.0	238 670	4.7	18 430	10 394	61.	40
87	Bâtiment	27	779 365	10.9	15 640	.3	20 569	15 180	39.	31
91	Transport	23	442 240	6.2	30 755	.6	19 759	13 058	53.	24
93	Manutention	3	196 535	2.8	60 985	1.2	17 992	11 280	45.	35
95	Conduite de machines	19	115 400	1.6	31 455	.6	20 948	12 206	71.	44
99	Travailleurs non classés ailleurs	9	138 435	1.9	28 300	.6	16 278	11 079	39.	29
Total/Moyenne		510	7 138 805	100%	5 033 715	100%	21 486	13 634	58.0	40

Source: Statistique Canada, Recensement du Canada de 1981. Cal. 92-930

* Revenu moyen: revenu moyen pondéré par les effectifs des travailleurs à plein temps toute l'année (définition de Statistique Canada).

** Stabilité: Pourcentage de travailleurs à temps plein toute l'année, c'est-à-dire de 49 à 52 semaines, surtout à plein temps (définition de Statistique Canada).

[196]

Tableau III
Structure socio-professionnelle construite à partir des rapports
au pouvoir et au savoir. Canada. 1981

Professions	Nombre de groupes de base	Effectifs		Effectifs		Revenu moyen *		Stabilité	
		H	%	F	%	H	F	H	F
Directeurs	30	651930	9.1	210190	4.2	30078	17558	82.0	62.
Professionnels	28	342905	4.8	92460	1.8	32936	19629	74.1	58.
Spécialistes	13	92890	1.3	46935	.9	26296	18980	72.9	52.
Techniciens	35	231245	3.2	424125	8.4	21788	16859	60.5	40.
Enseignants	11	204700	2.9	319540	6.3	26959	20776	78.6	52.
Artistes	19	96785	1.4	70005	1.4	19953	15248	51.0	31.
Clergé	3	24715	.3	8890	.2	12719	12252	71.6	47.
Surveillants	15	205390	2.9	151570	3.0	20675	13559	78.3	60.
Employés	52	669985	9.4	2369955	47.1	16235	11942	51.1	39.
Vendeurs	10	451685	6.3	416825	e.3	21158	11551	63.4	28.
Contremaîtres	33	367655	5.2	22680	.5	23112	13431	70.1	59.
Contrôleurs	22	63335	.9	28030	.6	20148	12285	62.9	45.
Ouvriers	187	2749955	38.5	640360	12.7	18264	10614	49.1	32.
Mancœuvres	31	427940	6.0	101905	2.0	15918	10270	32.7	25.
Agriculteurs	5	238000	3.3	27235	.5	13619	7271	75.1	45.
Ouvriers agricoles	6	171555	2.4	91255	1.8	11838	7660	28.3	22.
Armée/Police/Pompiers	5	148135	2.1	11775	.2	22735	15850	77.3	49.
Total / Moyenne	510	7138805	100X	5033715	100X	21486	13634	58.0	40.

Source et notes (*) (**), voir Tableau II

[197]

Note : Nous nous sommes servis, pour construire les tableaux 1, 2 et 3 de la publication 92-930 du Recensement du Canada de 1981 donnant la structure professionnelle suivant les groupes de base de la population active ayant travaillé en 1980. Les données concernant les effectifs totaux, les revenus et les effectifs des travailleurs à plein temps toute l'année (49-52 semaines à plein temps), ont été informatisées, avec leur code CCDP, un code Pineo-Porter-McRoberts (1977) et un code de grille proposée. Ces données ont été réaggrégées par ordinateur suivant ces trois classifications, les revenus moyens étant calculés comme moyenne pondérée par les effectifs des travailleurs à temps plein toute l'année. Nous n'avons pas compilé les assignations faites par Statistique Canada des catégories « non déclarées » aux sous-groupes de professions ; on trouvera donc dans le tableau 1 de légères différences avec les données fournies par Statistique Canada au niveau des grands-groupes et du total. On trouvera en annexe la liste détaillée de groupes de base constituant la grille proposée.

[198]

ANNEXE :
GROUPES DE BASE DE LA CCDP
CONSTITUANT LA CLASSIFICATION UTILISEE
AU TABLEAU III

Directeurs :

1111, 1113, 1115, 1116, 1119. 1130, 1131, 1132, 1133, 1134, 1135,
1136, 1137, 1141, 1154, 1155, 1156, 1157, 1158, 1174, 1175, 1176,
1179

Professionnels :

1171, 1173, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2151. 2153,
2154, 2155, 2156, 2157, 2159, 2315, 2341, 2343. 2349, 3111, 3113,
3115, 3117, 3119, 3151, 3152, 3153

Spécialistes :

2111, 2112, 2113, 2114, 2131, 2133, 2181, 2183, 2311, 2313, 2319,
2350, 2351

Techniciens :

2117, 2119, 2135, 2139, 2161, 2163, 2164, 2165, 2169, 2189, 2331,
2333, 2339, 2353, 2359, 2391, 2399, 3130, 3131, 3132, 3134, 3136,
3137, 3138, 3154, 3155, 3156, 3157, 3158, 3161, 3162, 3169. 9111,
9113, 9151

Enseignants :

2711, 2719, 2731, 2733, 2739, 2791, 2792, 2793, 2795. 2797, 2799

Artistes :

3311, 3313, 3314, 3315, 3319, 3330, 3331, 3332, 3333, 3334, 3335,
3337, 3339, 3351, 3355, 3359, 3360, 3370, 3373

Clergé :

2511, 2513, 2519

[199]

Surveillants:

2160, 4110, 4130, 4140, 4150, 4160, 4170, 4190, 5130, 5170, 5190, 6120, 6130, 9110, 9550

Employés:

3135, 3139, 3371, 4111, 4113, 4131, 4133, 4135, 4137, 4139, 4141, 4143, 4151, 4153, 4155, 4157, 4159, 4161, 4169, 4171, 4172, 4173, 4175, 4177, 4179, 4191, 4192, 4193, 4194, 4195, 4197, 4199, 5149, 5179, 5199, 6121, 6123, 6125, 6129, 6141, 6142, 6143, 6144, 6145, 6147, 6149, 9119, 9551, 9553, 9555, 9557, 9559

Vendeurs:

5131, 5133, 5135, 5141, 5171, 5172, 5173, 5174, 5177, 5191

Contremaîtres :

6160, 6190, 7311, 7510, 7710, 8110, 8130, 8150, 8160, 8210, 8230, 8250, 8260, 8290, 8310, 8330, 8350, 8370, 8390, 8510, 8530, 8540, 8550, 8570, 8580, 8590, 8710, 8730, 8780, 9130, 9153, 9170, 9190, 9310, 9510, 9530, 9590, 8910,

Contrôleurs, vérificateurs etc.:

8116, 8146, 8156, 8176, 8226, 8236, 8256, 8276, 8296, 8316, 8336, 8376, 8526, 8536, 8546, 8566, 8576, 8586, 8596, 8736, 8796, 9916

Ouvriers:

3375, 3379, 5143, 5145, 5193, 6115, 6119, 6133, 6135, 6139, 6162, 6165, 6169, 6191, 6193, 7313, 7315, 7319, 7511, 7513, 7516, 7517, 7519, 7711, 7713, 7715, 7717, 7719, 8111, 8113, 8115, 8119, 8131, 8133, 8135, 8137, 8141, 8143, 8149, 8151, 8153, 8155, 8159, 8161, 8163, 8165, 8167, 8171, 8173, 8179, 8211, 8213, 8215, 8217, 8221, 8223, 8225, 8227, 8229, 8231, 8233, 8235, 8239, 8251, 8253, 8259, 8261, 8263, 8265, 8267, 8271, 8273, 8275, 8279, 8293, 8295, 8299, 8311, [200] 8313, 8315, 8319, 8331, 8333, 8334, 8335, 8337, 8339, 8351, 8353, 8355, 8357, 8359, 8371, 8373, 8379, 8391, 8393, 8395, 8399, 8511, 8513, 8515, 8523, 8525, 8527, 8529, 8531, 8533, 8534, 8535, 8537, 3539, 8541, 8549, 8551, 8553, 8555, 8557, 8561, 8562, 8563, 8569, 8571, 8573, 8575, 8579, 8581, 8582, 8583, 8584, 8585, 8587, 8588, 8589, 8591, 8592, 8593, 8595, 8599, 8711, 8713, 8715,

8719, 8731, 8733, 8735, 8739, 8781, 8782, 8783, 8784, 8785, 8786, 8787, 8791, 8793, 8795, 8799, 9131, 9133, 9135, 9139, 9155, 9157, 9159, 9171, 9173, 9175, 91T9, 9191, 9193, 9199, 9311, 9313, 9314, 9315, 9317, 9319, 9511, 9512, 9514, 9515, 9517, 9519, 9531, 9539, 9591

Manœuvres :

6198, 6199, 7518, 7718, 8118, 8148, 8158, 8178, 8228, 8238, 8258, 8278, 8298, 8528, 8538, 8548, 8568, 8578, 8598, 8718, 8738, 8796, 9318, 9518, 9919, 9921, 9922, 9923, 9924, 9925, 9926,

Agriculteurs:

1146, 7113, 7115, 7119, 7180

Ouvriers agricoles:

7183, 7185, 7195, 7196, 7197, 7199,

Armée/Police/Pompiers :

6111, 6112, 6113, 6116, 6117,

[201]

Bibliographie

AL-AIDROOS, K, 1981, « Les différences biologiques entre les hommes et les femmes justifient-elles l'existence de ghettos d'emploi ». *Les cahiers du socialisme*,

BAUDELLOT, C., ESTABLET R. et MALEMORT J., 1974, *La petite bourgeoisie en France*, Maspero.

BLISHEN, B.R., 1958, « The construction and use of an occupational class scale », *Canadian Journal of Economics and Political Science*, 24 : 519-531.

BLISHEN, B.R., 1967, « A socio-economic index for occupations in Canada », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 4 : 41-53.

BLISHEN, B.R., et McROBERTS, H.A., 1976, « A revised socio-economic index for occupations in Canada », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 13 : 71-79.

BRAVERMAN, H., 1974, Labor and Monopoly Capital. *The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press.

BRUNELLE, D., 1975, « [La structure occupationnelle de la main-d'oeuvre québécoise 1951-1971](#) » *Sociologie et Société*, VII, 2 : 67-88.

BRUNELLE, D., et DROUILLY, P., 1985, « Analyse de la structure socio-professionnelle de la main-d'oeuvre québécoise, 1971-1981 », *Interventions économiques*, 14-15 : 233-260.

Canada, Ministère de la main-d'oeuvre et de l'immigration, 1971, *Classification canadienne descriptive des professions, vol. 1, Classifications et définitions ; vol. 2, Normes professionnelles*.

DESCARRIES-BÉLANGER, F., 1980, *L'école rose ... et les cols roses*. Éditions coopératives Albert Saint-Martin et Centrale de l'enseignement du Québec.

DESROSIERS, A., et THEVENOT, L., 1979, « Les mots et les chiffres : les nomenclatures socio-professionnelles ». *Économie et statistique* 110 : 49-65.

FELLEGI, I.P., 1980, « Coopération between the universities and Statistics Canada in the field of Social Statistics », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 17 : 74-77.

FRIEDMANN, Georges, 1964, *Le travail en miettes*, Gallimard.

GLDDENS, A. et HELD, D., (dir.) 1982, *Classes Power and Conflict, Classical and Contemporary Debates*, University of California Press.

GORZ, A. (dir), 1973, *Critique de la division du travail*. Éditions du Seuil.

[202]

MILLER, A.R., TREIMAN, P.S., CAÏN et P.A. ROSS, 1980, *Work, Jobs, and Occupations : A Critical Review of the Dictionary of Occupational Titles*, National Academic Press.

OSTRY, S., 1967, *The Occupational Composition of the Canadian Labour Force*, Dominion Bureau of Statistics.

PINEO, P.D., PORTER, J. et MCROBERTS H.A., 1977, « The 1971 Census and the socioeconomic classification of occupations », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 14 : 91-102.

PORTER, J., 1965, *The Vertical Mosaic*, University of Toronto Press.

Statistique Canada, 1971, *La classification des professions*. Recensement du Canada, 2 volumes, catalogue 12-536 et 12-537.

Statistique Canada, 1980, *Classification type de professions*, catalogue 12-565.

NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[203]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

DÉBAT

[Retour au sommaire](#)

[204]

Interventions économiques
numéros parus



[205]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19
DÉBAT

“Croissance économique
et régulation duplessiste :
essai de position du problème.” *

Jocelyn LÉTOURNEAU

[Retour au sommaire](#)

Aborder la question du développement économique du Québec à l'époque duplessiste n'est pas une simple entreprise. Idéalement, la recherche devrait consister en une analyse empirique poussée du cycle de reproduction des capitaux dans l'espace nord-américain après la guerre à partir d'une théorie opérationnelle de la reproduction des genres de capitaux dans un espace économique soumis à des contraintes politico-sociales réelles ¹⁴⁹. La démarche suivie impliquerait alors :

1° que nous soyons capable de percevoir empiriquement le déploiement relativement organisé des capitaux au sein d'un espace unifié d'accumulation, par exemple celui de l'Amérique du Nord, capitaux dont les modalités de mise en valeur sont

* Une version abrégée de ce texte a été présentée sous la forme d'une communication au Colloque Georges-Émile Lapalme, UQAM, mai 1987. Certains paragraphes de l'article reprennent intégralement le texte de la version abrégée, qui paraîtra prochainement dans un ouvrage sous la direction de Jean-François Léonard.

¹⁴⁹ C'est le mérite de Michel Aglietta (1976) d'avoir commencé à élaborer cette théorie.

cependant fort différenciées à travers cet espace, créant parfois des effets de développement positifs et cumulatifs, parfois régressifs et fuyants ;

- 2° que nous soyons capable de situer et différencier des espaces par rapport à ce déploiement relativement organisé des capitaux. Autrement dit, que nous soyons capable de penser l'unité d'un espace d'accumulation à travers la somme des hétérogénéités de toutes sortes qui le caractérisent et le composent. Très concrètement, identifier des espaces délimités d'accumulation, par exemple le Québec ;
- 3° que nous soyons capable de déceler comment s'organise la division économique des activités productives au sein d'un espace d'accumulation [206] relativement unifié (ce que l'on appelle habituellement la division économique du travail), façon concrète d'aborder l'unité fractionnée de cet espace.

L'état actuel des travaux portant sur la période duplessiste permet difficilement de prétendre à cette analyse poussée. Pour trois raisons principales. D'abord parce que l'histoire économique n'a pas suscité, chez les chercheurs, un engouement comparable à celui engendré par l'histoire sociale ; en termes clairs, les travaux manquent pour éclairer le cas québécois d'une expertise fondée dans les faits. D'autre part, la majorité des observateurs ont refusé de considérer le mode de développement qu'a connu le Québec entre 1945 et 1960 comme étant original. La plupart ont continué d'approcher cette période à travers le prisme des représentations technocratiques, en apparentant le duplessisme à un épisode de stagnation, de recul et de dépendance (Létourneau, 1988 a et b) Enfin, peu de chercheurs ont été portés vers les études d'ordre empirique au cours des derniers vingt ans. La sociographie québécoise a certes contribué originalement à l'approfondissement de quelques problématiques touchant au développement économique. Mais les études parues ont souffert des limites d'une forme théorique très circonstancielle, celle que Daniel Bertaux a nommé le quantophérisme. En pratique, les argumentations déductives et impressionnistes ont de loin dépassé les capacités démonstratives des travaux de terrain. Si elles ont eu pour avantage de stimuler un débat social et politique qui débordait considérablement le

champ intellectuel, elles ont eu aussi pour conséquence de figer des interprétations mal fondées empiriquement. C'est ainsi que la réflexion théorique s'est largement "autonomisée" par rapport aux travaux de fond. Nous en sommes toujours là.

Le présent article ne vise nullement à rétablir l'équilibre indispensable entre démarche théorique et études empiriques. Il s'agit plutôt d'alerter le lecteur à cette tâche éprouvante qui consisterait à réenvisager le mode de développement économique du Québec sous le duplessisme. De notre point de vue, cette tâche comporte trois aspects : sortir de "l'espace du pensable" créé par la vision technocratique du duplessisme ; élaborer un certain nombre de concepts intermédiaires qui procèdent de l'étude empirique de la réalité et non de l'application d'un modèle à prétention universelle ; pousser plus loin l'analyse de la réalité historique. On imagine le défi...

Ce n'est évidemment pas notre objectif de le relever dans cet article. La discussion qui suit consiste essentiellement à poser le problème de l'intervention étatique en regard des caractéristiques spécifiques du régime de croissance économique que connaît le Québec au cours de la période 1945-1960. C'est dans le sillage de cet exercice de position de problème que nous développons, de façon exploratoire, la notion de régulation duplessiste. À un niveau très général, celle-ci permet de définir le duplessisme comme le mode particulier de régulation accompagnant le développement du capitalisme dans le Québec d'après-guerre. Il s'agit d'une problématique assez différente de celle qui perçoit la gouverne duplessiste comme étant dysfonctionnelle par rapport à l'évolution économique et [207] sociale du Québec.

Le texte comprend six parties : une définition de la position du Québec dans l'espace d'accumulation nord-américain à partir de la notion de pôle de compétitivité (§ 1 et § 2) ; la mise en lumière des modalités de valorisation des capitaux engagés dans les secteurs traditionnels de l'économie québécoise et l'identification des contraintes spécifiques posées par ce processus de valorisation (§ 3) ; la mise au jour des points saillants de la stratégie de croissance préconisée par le gouvernement québécois au sortir de la guerre (§ 4) ; la définition de la Révolution tranquille dans le contexte des problèmes concrets posés par la récession des années 1957-1961 (§ 5 et § 6). À défaut de permettre une lecture aussi globale que celle que nous voudrions, cette démarche rendra au moins possible la saisie des pratiques d'intervention et de

gestion du gouvernement Duplessis en rapport avec certains éléments du contexte historique qui leur donnent un sens.

L'intégration de l'espace économique canadien dans l'espace d'accumulation nord-américain

Au sortir de la deuxième grande guerre, le Canada et le Québec se voient intégrés à une échelle jusque-là inconnue dans l'espace d'accumulation nord-américain. Cette intégration rend possible la diffusion pratiquement simultanée, au nord du quarante-neuvième parallèle, de certains enchaînements macro-économiques caractéristiques de l'accumulation intensive centrée sur la consommation de masse. La formation d'un espace économique étendant ses ramifications à l'échelle continentale trouve ses supports à plusieurs niveaux : dans l'implantation massive de filiales d'entreprises américaines au Canada et au Québec ; dans le flot de nouvelles marchandises américaines inondant le marché national canadien ; dans les accords industriels, commerciaux et militaires conclus entre les deux pays ; dans la politique d'ouverture à l'investissement étranger pratiquée par tous les gouvernements provinciaux ; dans l'attrait général que provoque, au sein de la population canadienne, les marques de distinction du mode de vie américain.

Le fait est, cependant, que la diffusion des enchaînements cumulatifs et des cercles vertueux caractéristiques de l'accumulation intensive centrée sur la consommation de masse se manifeste de façon beaucoup plus nette et avec des effets multiplicateurs beaucoup plus forts en Ontario qu'au Québec. Les raisons à cette situation sont très complexes. Elles découlent en partie des stratégies d'intervention différentes des deux gouvernements provinciaux en matière de développement économique. Elles prennent également racine au niveau des spécialisations industrielles divergentes (types de branches) des entreprises étrangères s'implantant respectivement en Ontario et au Québec. Elles tiennent enfin à l'impact distinct qu'a eu, dans les deux provinces, la stratégie de développement économique préconisée par le gouvernement fédéral à cette époque (fondée sur l'identification du sud-ouest de l'Ontario comme principale région motrice du Canada).

On peut cependant penser que cette situation découle [208] également, principalement peut-être, des modalités spécifiques d'insertion de l'espace québécois dans l'espace d'accumulation nord-américain. Voyons la chose de plus près.

Le double volet de l'insertion du Québec dans l'économie continentale nord-américaine après la guerre

Comment définir l'espace québécois d'un point de vue économique
après la guerre ?

Précisons d'abord que celui-ci ne forme pas un espace d'accumulation centré sur lui-même. Il n'est pas non plus un espace où se réalisent des complémentarités et des enchaînements sectionnels s'entraînant les uns les autres pour former un système économique introverti et relativement autonome. Nous dirons plutôt que le Québec forme un espace délimité d'accumulation ¹⁵⁰ où les capitaux individuels peuvent profiter de conditions de valorisation comparativement avantageuses. Dans la division économique du travail prédominant à l'échelle du continent nord-américain, le Québec est d'autre part un espace où se concentrent particulièrement des capitaux engagés dans les branches industrielles correspondant à la section des biens de consommation. Enfin, le Québec est un espace de consommation étroitement imbriqué à l'espace normatif américain. Ce contexte d'ensemble permet de comprendre pourquoi la société québécoise se

¹⁵⁰ Nous entendons par là un espace géographique de rencontre du capital et du travail régi par des formes organisationnelles et des mécanismes régulateurs homogènes. Cette notion renvoie également à une certaine articulation des branches industrielles au sein d'un espace, articulation donnant lieu à des enchaînements macro-économiques précis. Enfin, la notion d'espace délimité d'accumulation ne nie pas la présence de différenciations spatiales encore plus localisées qui, en pratique, correspondent à des régions motrices et à des régions déprimées.

présente simultanément sous la forme d'une société dépendante et moderne, désarticulée et développée.

Après la guerre, l'insertion de l'espace québécois dans l'espace d'accumulation nord-américain s'opère notamment par le biais de l'établissement de filiales d'entreprises géantes américaines dans la province. Cette situation contribue d'ailleurs à nourrir la croissance économique que connaît le Québec entre 1947 et 1958. S'il est difficile d'évaluer avec précision l'ampleur des flux de capitaux américains dirigés vers la province, on sait cependant qu'en 1961 les secteurs industriels les plus dynamiques et les plus performants de l'économie québécoise sont tous sous contrôle majoritairement étranger. À quelques exceptions près, les capitaux étrangers investissent surtout le secteur des richesses naturelles, celui des biens intermédiaires élaborés et celui des biens d'équipement ménagers et professionnels. Par rapport à l'Ontario, l'investissement étranger au Québec est cependant beaucoup plus restreint. Quant aux industries productrices de biens d'équipement ménagers et professionnels, elles n'occupent, en 1961, que 15% de la main-d'œuvre québécoise (contre 24% en Ontario) et ne contribuent qu'à 11% de la valeur totale de la production québécoise (contre 23% en Ontario).

Les raisons expliquant l'établissement d'entreprises américaines au Québec après la guerre sont nombreuses. Elles tiennent cependant en bonne partie aux conditions particulièrement avantageuses de valorisation du capital prévalant dans la province, conditions dans la formation desquelles l'État québécois (comme l'État canadien dans une certaine mesure) jouent un rôle de premier plan. Ces conditions avantageuses de valorisation sont les suivantes : la possibilité pour les grands groupes américains de l'industrie primaire d'exploiter les richesses [209] naturelles selon des modalités et à des coûts très compétitifs ; la possibilité pour les entreprises œuvrant dans la transformation initiale des matières premières de profiter de coûts d'utilisation de l'énergie hydro-électrique très bon marché ; la possibilité pour les entreprises œuvrant dans le secteur manufacturier de profiter de subventions directes et d'avantages fiscaux de toutes sortes octroyés par le gouvernement fédéral pour stimuler l'investissement productif au pays ; enfin, la possibilité pour les entreprises (quel que soit le secteur industriel auquel elles appartiennent) de tirer profit des salaires horaires inférieurs versés au

Canada par rapport à ceux versés aux États-Unis, et du coût de travail par unité de production sensiblement plus bas au Canada qu'aux États-Unis au cours des années 1950.

Après la guerre, le Québec se révèle un espace délimité d'accumulation attrayant pour les capitaux individuels dans la mesure surtout où certains coûts entraînés par le processus de la production économique (donc par le processus de la valorisation capitaliste) sont inexistantes ou, cas le plus fréquent, fortement diminués par suite de l'intervention étatique. Ce qui autorise évidemment des taux de rendement supérieurs sur le capital investi. On ne doit pas oublier que les entreprises étrangères œuvrant dans le secteur manufacturier (les filiales américaines en tête) trouvent énormément d'intérêt à ce que leurs conditions d'accumulation soient les plus avantageuses possibles. Cela est d'autant plus vrai que la production des secteurs industriels où prédomine la propriété étrangère n'est pas principalement dirigée vers les secteurs de la consommation finale québécoise, mais plutôt destinée à la consommation étrangère et aux secteurs de la demande intermédiaire extérieure ou canadienne. Dans l'ensemble, les avantages qu'ont pu trouver au Québec les filiales américaines s'y établissant sont les suivants : un écart salarial défavorable aux travailleurs locaux (en partie rendu possible par un surplus chronique de main-d'œuvre au cours des années 1950) ; des coûts salariaux indirects réduits au minimum ; une possibilité d'exploiter de façon incontrôlée les richesses naturelles ; des redevances comparativement faibles sur cette exploitation ; une obligation pratiquement inexistante de s'intégrer aux économies régionales et de développer des collaborations entraînant avec les petites et moyennes entreprises locales. Autant de facteurs qui ont lourdement contribué au développement enclavé de l'espace économique québécois et à la structuration désarticulée de l'appareil productif provincial.

L'insertion du Québec au sein de l'espace d'accumulation nord-américain s'opère d'autre part, après la guerre, à partir d'un second terrain : celui de la concentration dans la province de capitaux engagés dans des branches industrielles correspondant à la section des biens de consommation. Cette concentration, qui tient à l'histoire même du processus d'industrialisation et aux caractéristiques du marché du travail au Québec, est à l'origine d'une spécialisation de la province dans des secteurs industriels où la productivité du travail est

comparativement faible et où les salaires sont moindres ; dans des secteurs qui génèrent peu d'effets d'entraînement sur l'ensemble de l'économie et qui sont fréquemment victimes de la concurrence étrangère ; dans des secteurs enfin qui ne s'imposent pas dans la détermination des normes à l'échelle mondiale et qui, pour cette raison, ne sont [210] pas porteurs de spécialisation internationale. Ces secteurs sont ceux du tabac, du cuir, des textiles et des vêtements. En 1961, ces secteurs occupent 30% de la main-d'œuvre active au Québec (contre 12% en Ontario) et contribuent à 20% de la valeur de la production manufacturière provinciale (contre 8% en Ontario).

Cette spécialisation du Québec dans des branches industrielles correspondant à la section des biens de consommation fait que la province devient très dépendante des marchés extérieurs, notamment du marché américain, pour son approvisionnement en biens d'équipement industriels et en divers biens de consommation durables. Cette situation, d'ailleurs renforcée par la propension des filiales étrangères à s'équiper auprès de leurs sociétés-mères, s'accroît au cours des années 1950, au moment où l'intégration nord-américaine atteint un nouveau stade de consolidation. Dans la division économique du travail prédominant à l'échelle du continent nord-américain, l'appareil productif québécois tient en quelque sorte la position de débouché pour la production des branches industrielles correspondant à la section des biens de production, sans pour autant qu'aucun de ses segments ne s'affirme comme pôle de compétitivité au sein des rapports internationaux et continentaux de concurrence. Un pôle de compétitivité désigne un ou des sous-ensembles de l'appareil productif détenant une position dominante dans la concurrence nationale et internationale. Il s'agit en fait de sous-ensembles capables d'engendrer une transformation offensive de l'appareil productif et capables aussi d'engendrer l'apparition d'enchaînements macro-économiques longs, denses par leurs complémentarités interindustrielles et relativement indépendants des perturbations de l'économie mondiale.

La structure du commerce extérieur du Québec rend d'ailleurs compte de l'insertion particulière de la province dans la division économique du travail prévalant à l'échelle du continent nord-américain.

Ainsi, entre 1946 et 1961, une proportion considérable des importations canadiennes dédouanées dans les ports du Québec est

constituée de produits finis non comestibles (Tableau 1). Quant aux exportations canadiennes passant par les ports du Québec, elles sont principalement constituées (à l'exception des avions et pièces d'avion, qui relèvent d'une situation particulière) de matières premières et de biens intermédiaires obtenus par procédé d'électrolyse, de métaux non ferreux, de métaux en minerai concentrés, de papier et carton, de céréales et farine (Tableau 2). La production des industries manufacturières de biens de consommation durables et non durables trouve principalement ses débouchés, quant à elle, au niveau des marchés local et national ¹⁵¹, qui sont protégés. Enfin, la production des industries de biens d'équipement implantées en sol québécois s'écoule principalement au niveau des secteurs de la demande intermédiaire provinciale et des secteurs de la demande finale du Québec et des autres provinces. À l'exception de quelques créneaux pour lesquels le Québec détient un avantage comparatif de nature géographique ou historique (construction maritime, matériel roulant de chemin de fer), une part relativement faible de la production des industries de biens d'équipement implantées en sol québécois est exportée vers l'étranger (Tableau 3). Dans l'ensemble, les exportations internationales des

¹⁵¹ Cf. André Raynauld (1961) ; M.I.Q. (1971).

[211]

Tableau 1.

Répartition des importations passant par les ports de douane du Québec, par grandes catégories de produits, 1945-1960

catégories de produits	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960
produits agricoles et substances végétales, comestibles	10.05	12.83	10.47	11.03	12.67	14.07	10.76	11.10	10.54	12.18	10.42	9.75	10.43	11.00	9.68	9.79
produits agricoles et substances végétales, non comestibles	2.80	4.01	3.72	3.32	3.09	3.40	2.67	2.32	2.09	2.21	2.60	2.28	2.21	2.48	2.77	2.67
animaux et prod. anim.	4.49	4.60	4.42	4.79	3.50	3.63	3.97	3.05	2.70	2.70	3.12	2.78	2.90	3.34	3.36	3.31
fibres et textiles	19.84	22.06	24.27	21.16	19.80	19.65	18.61	14.60	14.25	12.92	13.85	12.79	12.13	12.34	12.54	13.32
- coton et dérivés*	10.98	11.36	12.90	9.67	9.66	10.53	8.82	6.91	5.46	5.70	6.25	5.77	5.19	5.39	5.39	6.10
bois, produits du bois, papier	1.99	2.36	2.57	2.12	2.41	2.34	2.69	2.79	3.07	3.32	3.73	3.81	3.47	3.84	4.23	4.30
fer et ses produits	17.11	16.70	19.46	19.51	20.04	19.40	20.91	22.62	21.77	21.20	21.12	25.41	25.53	24.22	25.82	24.96
- machinerie et véhic.*	7.17	7.15	9.13	9.50	9.24	9.65	8.03	9.41	10.23	10.41	10.32	11.25	11.51	11.69	13.IS'	12.92
métaux non ferreux	6.70	6.83	6.50	5.73	6.37	6.04	5.91	6.98	8.21	7.68	7.66	7.96	7.99	7.50	7.00	7.52
- app. électriques*	3.26	2.36	2.62	2.24	2.70	2.15	2.59	3.05	3.85	4.09	3.87	3.93	3.71	3.60	3.10	3.4Q
minéraux non métalliques	14.03	15.07	17.97	23.98	20.98	21.44	21.34	19.74	20.29	21.40	22.00	21.02	21.20	20.49	19.85	19.03
-pétrole, houille et dérivés	11.00	11.69	14.72	20.76	17.63	18.04	18.26	16.96	17.13	18.05	18.56	17.62	18.43	17.53	16.79	15.98
produits chimiques et dérivés	4.65	4.82	4.50	4.41	4.77	4.90	5.26	4,75	5.17	5.46	5.98	5.« 9	5.30	5.57	5.90	6.07
articles divers	18.26	10.70	6.10	3.95	5.57	5.09	7.86	12.04	11.91	10.91	9.51	8.70	8.84	9.20	8.85	9.03
total	100.00	99.98	99.98	100.00	100.00	99.98	99.98	99.99	100.00	99.98	99.99	99.99	100.00	99.98	100.00	100.00

* Composante d'une « grande catégorie de produits ». Ne s'additionne pas dans le total.

Source : D'après *Annuaire du Québec*, diverses années.

[212]

Tableau 2.

Répartition des exportations passant par les ports de douane du Québec, par grandes catégories de produits, 1945-1960

catégories de produits	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960
produits agricoles et substances végétales, comestibles *	28.03	21.16	25.14	19.89	25.28	22.03	26.61	34.06	31.20	20.73	16.36	20.46	12.98	17.92	14.09	12.60
- céréales et farineux **	27.07	21.10	23.99	19.12	24.65	21.41	26.13	33.56	30.55	19.99	15.71	19.83	12.48	17.37	13.45	11.93
produits agricoles et substances végétales, non comestibles	1.94	2.83	3.23	5.02	4.25	4.32	3.98	3.21	4.12	4.29	5.27	5.19	5.27	4.45	3.92	3.44
animaux et prod. anim.	12.03	17.98	13.74	12.54	10.63	9.81	7.62	4.85	4.18	4.59	4.62	3.70	4.18	4.65	5.58	4.85
fibres et textiles	2.11	3.45	2.28	2.19	1.01	1.58	1.53	0.72	0.88	0.90	0.91	0.67	1.07	0.68	1.01	1.55
bois, produits du bois, papier	13.78	21.10	22.60	22.91	21.39	27.95	27.53	22.94	24.35	27.01	27.02	23.68	25.13	23.75	25.27	24.54
- papier **	6.62	12.43	12.40	13.41	14.11	16.80	16.02	14.41	16.15	18.10	17.00	15.35	17.28	16.89	17.84	17.46
fer et ses produits	16.42	10.87	9.57	9.01	9.22	5.63	5.35	5.53	6.77	8.39	10.66	11.62	15.19	9.88	11.91	11.83
métaux non ferreux	11.20	12.94	13.49	15.52	17.74	19.09	17.37	19.21	19.51	23.57	24.22	23.89	22.71	23.40	25.33	29.18
- aluminium et dérivés **	4.44	5.51	4.64	5.72	6.62	7.67	6.56	7.42	8.14	9.78	9.02	8.74	7.29	8.52	8.59	9.42
minéraux non métalliques	2.35	2.24	2.63	2.87	2.78	4.86	4.72	4.39	4.45	5.05	5.81	4.91	6.00	4.75	6.52	7.13
- amiante et dérivés **	1.32	1.64	1.70	2.10	2.15	4.19	3.98	3.58	3.90	4.36	4.69	4.16	4.87	3.95	4.97	5.29
produits chimiques et dérivés	2.15	2.15	2.52	2.08	1.52	2.76	3.47	1.85	2.46	3.19	2.99	2.75	3.22	3.45	3.75	3.84
articles divers	9.98	5.27	4.78	7.94	5.96	1.95	1.81	3.23	3.08	2.28	2.16	3.11	4.25	7.05	2.63	1.04
total	99.99	99.99	99.96	99.99	99.98	99.98	99.99	99.99	100.00	100.00	100.02	99.98	100.00	99.98	100.01	100.00

* L'importance des expéditions de céréales et farineux tient au fait qu'une partie importante des exportations internationales des provinces de l'Ouest transite via les ports du Québec.

** Composante d'une «grande catégorie de produits». Ne s'additionne pas dans le total.

Source: D'après *Annuaire du Québec*, diverses années.

[213]

Tableau 3

Destination des exportations du Québec, par secteur, 1961

Secteur	Québec %	Reste du Canada %	Étranger %	Part dans le total des export. étrangères %	Part dans le total des export. québ. %
Agriculture	96.5	1.2	2.3	0.77	5.31
Pêche. Chasse et Piégeage	89.5	4.4	6.1	0.03	0.08
Abattage	75.7	14.5	9.7	1.71	2.80
Minéraux bruts non transformés					
Mines métalliques	48.8	6.0	45.2	6.82	2.40
mines non métalliques	10.0	5.2	84.9	9.42	1.77
carrières et sablières	99.4	0.6	0.0	0.00	0.62
total	41.1	5.0	53.9	16.22	4.80
Biens de consommation					
prod. de la viande	86.8	9.9	3.7	0.67	2.88
prod. laitiers	84.7	14.6	0.7	0.18	4.23
prép. fruits et légumes	68.2	29.8	2.0	0.07	
prod. de la minoterie	78.2	9.9	11.9	1.10	1.48
prod. de la boulangerie	89.3	10.0	0.6	0.07	1.74
prép. alimentaires diverses	52.8	43.2	3.9	0.75	3.08
boissons gazeuses	94.6	14.2	21.2	3.04	0.88
boissons alcooliques	51.8				1.40
tabac et produits	34.0	65.2	0.7	0.11	2.46
articles en cuir	47.5	50.4	2.1	0.21	1.62
fabric. de textiles synth.	67.0	30.1	2.9	0.30	1.66
fibres et tissus de coton	47.7	46.5	8.8	0.67	1.83
tricots	49.8	48.9	1.3	0.10	1.21
vêtements	43.6	55.9	0.5	0.19	5.51
autres prod. textiles	60.4	38.2	1.3	0.18	2.14
scieries	56.1	26.1	17.8	1.00	0.90
meubles et art. d'ameubl.	64.9	34.0	1.2	0.11	1.49
autres articles en bois	77.5	11.7	10.8	0.99	1.47
pites et papiers	18.6	12.4	69.1	31.73	7.32
articles en papier	69.7	29.1	1.2	0.14	1.97
imprimerie et édition	98.1	1.8	0.0	0.00	3.08
produits pharmaceutiques	42.3	54.0	3.6	0.31	1.34
total	55.8	28.8	13.3	41.97	50.33
Biens intermédiaires					

Secteur	Québec %	Reste du Canada %	Étranger %	Part dans le total des export. étrangères %	Part dans le total des export. québ. %
fer et acier primaire	40.0	9.1	50.9	24.20	0.55
fonte et affinage					7.03
autres prod. métal, prim.	50.8	35.8	13.4	1.40	1.66
charpentes métalliques	69.1	31.2	1.4	0.16	0.70
estampage, matriçage des mét.	66.3				
autres prod. métalliques	62.7	34.8	2.5	0.46	2.93
Ciment, béton	82.3	14.2	3.5	0.35	1.62
autres prod. des min. non métal. 52.7	46.3	1.0	0.05	0.72	
dérivés du pétrole	60.0	40.0	0.0	0.01	4.59
matières plastiques	34.9	53.2	11.9	0.56	0.74
autres prod. chimiques	51.7	39.8	8.4	1.51	2.86
articles en caoutchouc	41.5	57.0	1.5	0.08	0.83
total	53.2	28.7	18.1	28.70	25.39
Biens d'équipement					
machinerie	40.8	41.2	18.0	1.24	1.10
avions et éléments	27.4	45.5	27.1	6.90	2.43
navires et embarcations					0.78
mat. roulant de chemin de fer					0.83
autre matériel de transport	71.7	19.5	8.8	0.12	0.23
app. électriques et autres	40.3	49.4	10.3	0.36	0.56
mat. de téléc, et câbles élect.	29.6	61.2	9.2	1.10	1.91
autres produits électriques	51.2	44.9	3.9	0.37	1.51
total	35.1	47.7	17.2	10.09	9.35
Industries manufacturières diverses	55.7	36.6	7.6	0.92	1.94

[214]

industries de biens d'équipement ne comptent que pour 10% du total des exportations à l'étranger de la province. Autre indice du caractère faiblement compétitif de ces industries à l'échelle internationale et continentale.

La constatation qui découle de cette brève analyse du commerce international du Québec est claire : après la guerre, l'insertion du Québec au sein de l'économie continentale nord-américaine repose sur un ensemble d'industries dont il est reconnu qu'elles ont joué un rôle minime dans la transformation de l'appareil productif, dans le renouvellement des modes de vie et des habitudes de consommation, dans l'accélération des rythme de croissance et dans le renforcement de la concurrence. C'est à partir du milieu des années 1950 surtout que les effets négatifs de cette situation ont commencé à se faire ressentir sur l'ensemble de l'économie provinciale.

Accumulation du capital et modalités de formation des profits dans les secteurs mous de l'industrie manufacturière

Si l'afflux de capital étranger constitue l'un des principaux moteurs à la croissance économique du Québec après la guerre et si les entreprises étrangères occupent une place dominante dans la majorité des secteurs industriels les plus dynamiques de l'appareil productif, ce sont néanmoins les entreprises œuvrant dans les secteurs liés à la production de biens non durables et celles liées à l'exploitation des richesses naturelles qui forment le coeur industriel de la province. D'autre part, les industries du tabac, du cuir, des aliments et boissons, des vêtements, de la bonneterie, de l'imprimerie et des meubles occupent une place très importante dans la structure manufacturière, tant au niveau de la valeur de la production que du nombre d'emplois. Or tout au long des années 1950, la croissance de ces industries reste beaucoup plus tributaire d'un ensemble de facteurs circonstanciels que d'une quelconque stratégie orchestrée de modernisation, de mise en marché de nouveaux produits ou de conquête de marchés extérieurs. De fait, entre 1951 et 1960, ce sont ces industries qui, tant au niveau des

investissements annuels moyens par travailleur à la production qu'au niveau de la valeur ajoutée par homme-heure, viennent au dernier rang des industries manufacturières québécoises (Vézina, 1965).

Entre 1946 et 1953-54, les effets potentiellement néfastes engendrés par leur inertie relative en matière d'innovation productive et organisationnelle sont en quelque sorte "subsumés" par la croissance soutenue que connaît l'économie québécoise, le commerce mondial et l'économie américaine. À partir du milieu des années 1950 toutefois, et plus tôt encore pour certaines industries comme le textile et le vêtement ¹⁵², ces effets néfastes commencent à se manifester. Ainsi, plusieurs industries pour lesquelles le Québec détient une spécialisation canadienne se voient directement concurrencées par les productions moins chères, de qualité équivalente et parfois plus attrayantes des nouveaux pays de la périphérie ou de l'Europe du sud. D'autre part, le volume de la consommation finale progressant moins vite dans la province à partir de 1957, ce sont les [215] débouchés locaux qui, de plus en plus, sont difficiles à trouver. Cherchant à solutionner le problème, les associations patronales multiplient d'ailleurs séminaires et congrès. La règle d'or diffusée est celle de l'innovation (Roy, 1976).

Les propositions modernistes énoncées par les associations patronales restent toutefois vaines. Insérées dans un nouvel environnement économique de plus en plus internationalisé, une majorité d'entreprises réagissent au défi simultané de la récession et de la concurrence en choisissant de restaurer leur compétitivité rongée par un renforcement des principes tayloriens. Dans un ouvrage portant sur l'histoire de la CSN, Jacques Rouillard (1981) a montré à quel point les conflits de travail impliquant cette centrale ont pour principaux enjeux, au cours des années 1950, la recherche par les patrons d'une

¹⁵² En volume, la proportion du marché canadien détenue par les producteurs locaux de textiles et de vêtements (y compris bonneterie) décline substantiellement entre 1949 et 1959, passant de 72.1% à 53.9%. Cf. Roma Dauphin (1972).

Que nous soyons capable de saisir interaction entre la dynamique proprement économique de la reproduction du capital et la dynamique politico-institutionnelle et sociale interne à chacun des espaces délimités d'accumulation qu'il est possible de repérer empiriquement. En d'autres termes, que nous soyons capable de penser l'accumulation et la régulation comme une réalité indissociable.

augmentation des cadences de production, l'allongement de la journée de travail et l'établissement d'une norme salariale basse. Cette observation est d'ailleurs corroborée par l'étude minutieuse des conflits de travail à laquelle s'est livré Richard Ouellet (1976). Or cette stratégie concurrentielle des entreprises trouve directement appui dans l'intervention de l'État. Au cours de cette période, le gouvernement Duplessis adopte un certain nombre de législations dans le but de mâter toute forme anticipée ou effective d'agitation ouvrière. L'utilisation de la force policière, les poursuites judiciaires, l'intimidation des travailleurs et les irrégularités institutionnelles constituent les aspects les plus spectaculaires de la collusion entre l'État et les entreprises. Cette collusion se traduit par le renforcement de la forme monopsonique des marchés du travail, forme dont la ville-fermée représente probablement l'expression la plus poussée. La ségrégation spatiale des forces de travail ¹⁵³, opérationnalisée à travers une différenciation des bassins de main-d'œuvre, en constitue le résultat le plus évident de l'intervention étatique.

La décision de fonder une stratégie concurrentielle sur l'utilisation d'une main-d'œuvre abondante et bon marché, sur un recours modéré aux emprunts, sur un autofinancement important et sur une gestion disciplinaire de la force de travail témoigne du refus, par certains segments du patronat et par le gouvernement de l'Union Nationale, d'affronter les conditions nouvelles posées par la concurrence nationale et internationale. Si la stratégie de croissance mise en œuvre par le gouvernement Duplessis au cours de cette période trouve ses conditions d'élaboration dans les contraintes posées par la valorisation des capitaux opérant leur reproduction (ou une partie du cycle de leur reproduction) au sein de l'espace québécois, elle la trouve aussi dans l'ensemble des contraintes générées par l'environnement concurrentiel au sein duquel évoluent les entreprises locales.

¹⁵³ Expression empruntée à Gérard Boismenu (1983).

La stratégie de croissance préconisée par le gouvernement Duplessis dans la période d'après-guerre

L'analyse effectuée jusqu'ici nous permet de reconstituer la dynamique centrale du régime de croissance que connaît le Québec après la guerre. Il s'agit d'un régime reposant à la fois sur l'accroissement en volume de la demande finale en biens de consommation, sur l'input ponctuel engendré par l'investissement étranger (input [216] générant cependant de faibles effets d'entraînement), sur la persistance d'une régulation étatique du salariat favorable à la formation de marchés monopsoniques du travail (ce qui entraîne des conséquences majeures au niveau de la détermination de la norme salariale et de la configuration du rapport salarial), et sur la consolidation des spécialisations industrielles du Québec dans des secteurs ne possédant pas une position dominante dans la concurrence ¹⁵⁴. C'est notamment par le biais de cette spécialisation que le Québec s'insère dans la division économique du travail prévalant à l'échelle du continent nord-américain.

Les contraintes spécifiques à ce régime de croissance déterminent en partie les formes de l'intervention étatique. Celles-ci trouvent une certaine cohérence à l'intérieur de ce que nous appelons une stratégie de croissance. Contrairement à l'opinion admise, il est excessif de prétendre que le gouvernement Duplessis pratiquait intensément le laisser-faire. Il est en effet important de distinguer entre le discours de légitimation d'un gouvernement (d'ailleurs pas aussi monolithique qu'on a voulu le faire croire) et ses pratiques effectives d'intervention ¹⁵⁵. L'observateur qui projette le futur de la Révolution

¹⁵⁴ L'élaboration d'un modèle théorique de ce régime de croissance, permettant de formaliser les enchaînements macro-économiques qui lui sont spécifiques, reste à faire. Il nous apparaît seulement que l'utilisation des typologies déjà existantes n'est pas vraiment opportune pour aider à le construire. Celui-ci déroge à ce point des modèles déjà existants (celui du fordisme autocentré notamment) qu'il nécessite un effort original de théorisation.

¹⁵⁵ Les travaux en cours de Gilles Bourque et Jules Duchastel (1983, 1984) sont particulièrement intéressants pour la déconstruction éventuelle de l'imaginaire historique du duplessisme.

tranquille dans ce que fut le présent du duplessisme commet un acte d'anachronisme historique. Il procède par voie de fausse comparaison et aboutit nécessairement à la conclusion que le duplessisme fut l'antithèse de l'intervention étatique. Nous croyons que cette façon de voir mérite beaucoup de nuances ¹⁵⁶.

Or quelle fut précisément cette stratégie de croissance préconisée par le gouvernement québécois au sortir de la guerre ¹⁵⁷ ?

Disons que dans l'ensemble, elle reste en continuité avec ce qu'elle avait été sous Taschereau. Elle consiste à promouvoir la venue d'entreprises étrangères, à maintenir les conditions particulières d'accumulation dans les secteurs traditionnels et à consolider les avantages comparatifs de la province en matière de rémunération salariale, d'exploitation des richesses naturelles et de coût de l'énergie. En raison de la configuration particulière de l'espace concurrentiel dans

¹⁵⁶ À l'encontre de l'opinion répandue voulant que le gouvernement Duplessis ait été apathique en matière de développement économique, plusieurs de ses interventions (décrites par le discours technocratique comme des non-interventions) constituent bel et bien une action positive visant à induire une forme de développement. On pourrait discuter longtemps de l'opportunité des choix qui ont été pris et des politiques qui ont été suivies. Ramenés dans la perspective des contraintes de l'époque, notamment de la situation concurrentielle de l'espace québécois dans le grand ensemble nord-américain et atlantique, ces choix prennent une signification particulière et exigent une appréciation lucide.

¹⁵⁷ Dans notre esprit, une stratégie de croissance s'apparente concrètement à la mise en œuvre d'un plan de développement économique qui s'opérationnalise lui-même par le biais de politiques d'aménagement, de subventions et de prêts aux entreprises, d'identification de secteurs industriels moteurs, etc. Cette notion renvoie également à l'ensemble des politiques d'intervention publique touchant à la gestion de la force de travail, à la restructuration du rapport salarial, à l'ajustement des facteurs de production soumis aux contraintes du marché, etc.

Le recours à cette notion ne signifie pas que nous nous rangeons du côté des conceptions instrumentalistes de l'État. Nous acceptons plutôt la thèse voulant que l'intervention étatique s'inscrive dans le cadre d'une dynamique de compromis institutionnalisés entre classes sociales se confrontant sous des modes organisés. Parler de stratégie signifie que, opérant dans le cadre de cette dynamique, les décideurs publics bénéficient tout de même d'une marge de manœuvre plus ou moins grande pour créer les formes organisationnelles institutionnalisant les compromis se construisant et se reconstruisant constamment au sein de la société.

lequel se situe le Québec après la guerre, le maintien de ces avantages comparatifs apparaît un choix incontournable aux décideurs publics de l'époque ¹⁵⁸.

La stratégie de croissance préconisée par le gouvernement québécois diffère en certains points de celle mise en œuvre par le gouvernement fédéral. Plus explicite, celle-ci s'inspire d'un keynésianisme pragmatique ¹⁵⁹. Elle consiste principalement à stimuler les dépenses d'investissement des entreprises, et à encourager et soutenir les dépenses de consommation des ménages. Comme le gouvernement du Québec, celui d'Ottawa met également l'emphase sur l'investissement étranger.

Conformément à la stratégie qu'il met en œuvre et qu'il énonce sous la formule ambiguë : "Restons traditionnels et progressifs", le gouvernement de l'Union Nationale s'emploie tout au long de la période 1944-1959 à éliminer autant que faire se peut (c'est-à-dire jusqu'aux limites du rapport de force qui l'oppose aux [217] syndicats, à l'intelligentsia moderniste et au gouvernement fédéral) les contraintes à la venue du capital étranger et à la compétitivité des entreprises québécoises œuvrant dans les secteurs industriels en difficulté. Par contraintes, il faut entendre ici trois choses :

- les facteurs pouvant contribuer à l'augmentation des coûts unitaires de main-d'œuvre : cela inclut les "hausse déraisonnables" de salaires exigées par les travailleurs, les coûts salariaux indirects assumés par les entreprises à la suite des programmes de sécurité du revenu instaurés par Ottawa ¹⁶⁰, les taxes et royautés de toutes sortes, etc. ;

¹⁵⁸ Ainsi, par rapport au Québec, l'Ontario offre au sortir de la guerre tout un ensemble d'attraits supplémentaires pour la localisation d'une entreprise : intégration du territoire et des réseaux de communication ; proximité avec la région industrielle du Middle-West ; main-d'oeuvre mobile et instruite ; population nombreuse et densément répartie ; ressources naturelles variées et abondantes ; effets d'agglomération industrielle et commerciale considérables.

¹⁵⁹ Voir à ce propos Robert Campbell (1987).

¹⁶⁰ La nécessité pour le Gouvernement du Québec de maintenir aussi bas que possible les coûts salariaux indirects (dans la perspective de la consolidation

- les facteurs pouvant entraîner des dépenses de capital non directement profitables et les facteurs pouvant porter atteinte à la libre allocation des ressources : cela inclut la nécessité de reconstituer les ressources renouvelables exploitées sans discernement, l'intérêt de participer à un développement régional autocentré, l'opportunité de se localiser dans des zones prioritaires d'aménagement économique, l'intérêt de tisser des rapports de collaboration avec les entreprises locales, etc. ;
- les facteurs s'opposant à la mobilité et à la docilité de la main-d'œuvre : cela inclut principalement les syndicats jugés trop puissants défiant les règles du libre jeu du marché ou menant des stratégies continuelles d'affrontement.

D'un strict point de vue de calcul économique, il est certainement possible de dire que pour les années 1946-1957, la stratégie de croissance préconisée par le gouvernement Duplessis induit tout un ensemble d'effets bénéfiques qui favorisent à leur tour l'intensification de l'activité industrielle. Les réserves de minerais enfouies dans le sous-sol de la Côte Nord sont mises en exploitation, l'industrie manufacturière est florissante dans la région montréalaise comme le sont d'ailleurs les industries de process et de pâtes et papier établies au Saguenay, en Mauricie et dans la Gatineau. Il est vrai que le Québec peut alors profiter d'une conjoncture mondiale particulièrement favorable à l'Amérique du Nord. À partir du milieu des années 1950 toutefois, au moment où la concurrence des pays de la périphérie sur le marché des biens semi-ouvrés et des richesses naturelles commence à s'accroître, au moment aussi où le volume de la consommation populaire ralentit dans la province, cette stratégie de croissance manifeste ouvertement certaines contradictions. On se rappellera qu'entre 1957 et 1961, le Québec connaît sa pire récession depuis celle des années 1930. Cette récession, expérimentée à des degrés divers à

d'un avantage comparatif) pourrait expliquer en partie l'ardeur de son opposition à toute législation qui implique, a priori ou a posteriori le relèvement des barèmes fiscaux. En ce sens, le nationalisme exacerbé du régime duplessiste pourrait se comprendre à la fois d'un point de vue politique (problématique de l'autonomie provinciale notamment fondée sur la recherche d'une mainmise de l'assiette fiscale) et économique (problématique des avantages comparatifs au sein d'un espace concurrentiel).

l'échelle de l'Amérique du Nord, tient à des facteurs internationaux mais aussi à des facteurs spécifiquement locaux. Curieusement, peu de chercheurs ont accordé à cette récession toute l'importance qu'elle mérite, notamment pour saisir les causes immédiates de ce que l'on a appelé la Révolution tranquille.

[218]

DE L'UTILITÉ DES CONCEPTS INTERMÉDIAIRES UNE DÉFINITION DE LA RÉGULATION DUPLESSISTE

Le concept de mode de régulation permet d'envisager la réalité contradictoire de l'accumulation et de la reproduction au sein d'une société. Il s'agit d'un concept séduisant car il donne accès à la compréhension de la dynamique des ajustements normatifs et contractuels au sein d'une société.

Le concept de mode de régulation a cependant été utilisé, par certains auteurs, pour figer la réalité complexe de la dynamique de la reproduction sociale. Parler de régulation concurrentielle ou monopoliste, c'est souvent évacuer la question des modalités fort complexes d'articulation des formes organisationnelles entre elles. C'est également donner l'impression qu'à une époque donnée ne prédomine qu'un type de formes organisationnelles, qu'un mode d'unicité de ces formes entre elles.

La réalité historique est évidemment beaucoup plus complexe. La superposition et la juxtaposition dans le temps et dans l'espace des formes organisationnelles fait qu'un mode de régulation ne se rencontre jamais à l'état pur. Ainsi en est-il au sein de la société québécoise d'après-guerre.

Au cours de cette période, la régulation d'ensemble s'opère en effet à travers un ensemble de formes organisationnelles dont certaines renforcent la sanction marchande instantanée des confrontations privées, d'autres déconnectant les ajustements sociaux et économiques de cette sanction marchande instantanée. C'est à partir du début des années 1940, par exemple, que le gouvernement fédéral institue certaines formes de salaire social, intervient directement dans le développement économique à travers certaines politiques de stabilisation et prend en charge certains coûts inhérents à la reproduction des forces de travail. C'est à la même époque que les pratiques de gestion des entreprises reposent, de plus en plus, sur des formes de contractualisation du rapport salarial et sur des mécanismes comptables anticipant les variations de la demande. C'est enfin à la même époque que les syndicats réclament la détermination et l'ajustement normatif des échelles de rémunération, des conditions de travail et des relations de travail.

Pourtant, ces nouvelles régulations agissantes n'oblitérent pas entièrement, loin de là, l'effet créé par la sanction marchande sur les décisions et les confrontations privées. Plusieurs recherches ont en effet démontré que les entreprises, les élites anciennes et l'État continuaient à produire des formes organisationnelles étroitement liées aux contraintes du marché, à l'ordre sacré

des hiérarchies traditionnelles et à l'individualité comme principe référentiel premier.

Dans le Québec d'après-guerre, les formes de la régulation se superposent et se juxtaposent selon des configurations qui rendent très difficiles le recours aux [219] concepts idéaux de régulation concurrentielle ou de régulation monopoliste. À ce chapitre, il s'agit bien d'une période de transition, mais de transition active. La régulation duplessiste, terme par lequel nous désignons la conjugaison et l'articulation d'un ensemble de formes organisationnelles produisant de façon simultanée des effets de régulation concurrentiels et monopolistes (pour reprendre les qualificatifs habituels), n'est pas une régulation anachronique. Elle est une régulation accompagnant le mode de développement que connaît le Québec dans la période d'après-guerre. Elle est d'autre part une régulation dont la configuration d'ensemble tient à l'articulation des rapports de classes prévalant au Québec à cette époque.

La récession des années 1957-1961 et la dislocation de la régulation duplessiste

La récession de la fin des années 1950 rend en effet possible la remise en cause sur une base élargie des régulations agissantes au sein de l'espace québécois et organisant le processus de sa reproduction. À la fin des années 1950, les formes particulières à travers lesquelles se manifestent les rapports sociaux fondamentaux du capitalisme génèrent plus de blocages et de contraintes qu'elles ne produisent d'enchaînements vertueux et de consensus. La régulation duplessiste, qui concerne à la fois les interventions de l'État et les formes organisationnelles naissant au sein même de la société civile, se disloque.

Ainsi, les rapports personnels et les rapports liant les individus à leur environnement socio-économique débordent largement les paramètres dans lesquels cherchaient à les maintenir les interdits antérieurs. L'encadrement autoritaire et la violence nue se révèlent par ailleurs des mécanismes tout à fait inadéquats à contenir et discipliner les écarts de plus en plus fréquents marquant l'ensemble des rapports économiques et sociaux constitutifs du milieu de travail. Enfin, la pesanteur d'un système de promotion qui profite principalement au clergé, à l'élite locale, aux membres du parti et, dans la sphère économique, à la

communauté anglophone, et qui restreint les aspirations de l'intelligentsia, des technocrates et des classes moyennes francophones, n'arrive plus à organiser et légitimer les hiérarchisations et les différenciations se manifestant au niveau du tissu social.

À la fin des années 1950, la société québécoise cherche ses principes d'organisation ¹⁶¹. La configuration des formes de régulation sur la base desquelles les groupes sociaux bâtissent des collaborations et des consensus, aménagement leurs rapports d'opposition et canalisent leurs résistances, restent à trouver et à définir. Cette recherche connaîtra des moments forts que scanderont successivement les rapports des commissions d'enquête, les conférences fédérale-provinciale et les élections générales. Cette recherche sera en outre orchestrée et dirigée par de nouvelles catégories sociales qui réussiront à mobiliser de larges couches de la population autour d'enjeux ambigus mais exaltants : la participation, la planification, le développement, l'aménagement socio-économique, [220] la modernité, la démocratie, le droit au bien-être, la promotion des francophones et l'affirmation d'un Québec fort, ouvert sur le monde. Comme nous l'avons dit plus tôt, c'est toutefois l'ensemble des urgences posées par la récession des années 1957- 1961 qui, plus qu'un projet définitivement assis dans ses moindres détails, oriente concrètement le sens des actions des décideurs publics à l'aube des années 1960.

La Révolution tranquille : la recherche tâtonnante de nouveaux principes d'organisation économique et sociale

Ce que l'on appelle la Révolution tranquille est souvent perçue à travers la somme des aspirations des principaux leaders du mouvement technocratique. En réalité, il s'agit d'un épisode de recherche tâtonnante de nouveaux principes d'organisation économique et sociale ; ou, dit autrement, une période d'élaboration de nouvelles régulations. Reconstituons sommairement le contexte.

¹⁶¹ Expression empruntée à Jean-Louis Roy (1976).

Dans l'ensemble, la récession de 1957-1961 correspond à l'affirmation de contraintes et de contradictions majeures dans le mode de développement économique que connaît le Québec depuis la fin de la guerre. Elle rend d'autre part particulièrement visible l'hétérogénéité des formes d'inscription de la force de travail dans le rapport salarial. Sanctionnée sur le marché de l'emploi par des différentiels de conditions de travail, de chances d'avancement et de salaires assez importants entre les travailleurs, cette hétérogénéité explique d'ailleurs en bonne partie l'origine des inégalités de toutes sortes caractérisant le monde du salariat. Plus empiriquement, la récession de la fin des années 1950 marque l'inflexion d'un régime de croissance incapable de générer un quelconque dynamisme en dehors d'une conjoncture nord-américaine et mondiale en forte progression. Elle pose par ailleurs les conditions d'une exacerbation rapide des affrontements et des rapports de force sociaux auxquels l'État duplessiste réagit par certaines mesures ponctuelles : l'adhésion au régime fédéral d'assistance-chômage, l'abolition de la quote-part des municipalités en ce qui touche au financement des services aux indigents, la création de nouveaux ministères et le réaménagement d'anciens, des subventions disséminées çà et là, la mise sur pied de commissions d'enquête, etc. Mais de programmes durables, d'interventions originales et de projets neufs, peu en fait.

Dans un texte publié il y a quelques années, l'économiste Jacques Parizeau (1979) posait très bien le problème des origines de la Révolution tranquille. Il écrivait ainsi :

La récession qui commence en 1957 marque la fin du globalisme, le début des politiques régionales, et pour ce qui est du Québec, le début des politiques économiques d'abord axées sur ses besoins propres. On ne peut comprendre ni la régionalisation, ni la péréquation, ni les politiques provinciales de croissance, entre autres celles qui découlent de la Révolution tranquille au Québec, sans s'attarder quelques instants sur la première grande crise de conscience de l'économie canadienne [221] déclenchée par cette récession de 1957 et qui va durer jusqu'au début de 1961.

Historiquement, la Révolution tranquille a d'abord représenté une façon de s'attaquer aux problèmes spécifiques que connaît l'économie

québécoise à la fin des années 1950 : tentative de construction d'un marché intérieur, de normalisation des comportements de consommation des petits salariés et d'homogénéisation relative des bassins de main-d'oeuvre ; tentative de réarticulation de la structure industrielle de la province ; tentative de mieux contrôler le processus de l'accumulation capitaliste se réalisant au sein de l'espace québécois.

La Révolution tranquille marque en fait le premier moment de construction de ce que Gilbert Renaud (1984) a appelé un capitalisme périphérique. Ce processus de construction ne fut jamais linéaire, c'est-à-dire qu'il fut constamment ponctué d'avancées et de reculs. Il fut marqué d'innovations originales, d'imitations, de recherche de formes organisationnelles dont la configuration définitive ne fut jamais trouvée. Plus important peut-être, cette recherche s'est poursuivie dans le même sens pendant au moins vingt ans. La période 1960-1980 appartient en effet à une même tranche d'histoire et possède une certaine unité.

Conclusion

Ce texte nous a permis d'insister sur deux points :

- l'intérêt d'appréhender le Québec comme un espace délimité d'accumulation faisant partie intégrante d'un espace économique plus vaste, celui de l'Amérique du Nord ;
- la nécessité de penser la période duplessiste comme autre chose qu'un épisode de grande noirceur, vision morale composée à partir du savoir scientifique et de la prose d'idées du mouvement technocratique.

À court terme, le programme de travail que suggèrent ces deux prémisses est énorme. Il comprend trois objectifs :

Premièrement, bâtir une théorie du régime de croissance que connaît le Québec sous le duplessisme. Or cet exercice commande un effort original de conceptualisation pour penser la réalité spécifique du

Québec. Celle-ci ne saurait être étudiée comme l'expression dégradée ou inachevée d'un type idéal. Aucune recherche n'a encore démontré le caractère utilitaire et opératoire des méta-concepts de fordisme et de fordisme périphérique pour décrire le mode de développement historique du Québec au cours de cette période qui commence avec l'après-guerre. Il se pourrait que les concepts intermédiaires d'espace délimité d'accumulation et de régulation duplessiste, précisément parce qu'il s'agit de concepts opératoires qui n'ont pas de contenu déjà typé, offrent une base de départ intéressante à cet effort de théorisation. Quoi qu'il en soit, cette théorie exige d'être construite à même la réalité étudiée.

[222]

Le deuxième objectif d'un programme de travail se situe, à notre avis, dans une étude comparative poussée de différents espaces délimités d'accumulation au sein du continent américain dans la période d'après-guerre. Il n'est que temps d'en finir avec la traditionnelle comparaison Québec/Ontario. Le présent texte souffre d'ailleurs des limites d'un tel exercice restreint de comparaison. Cette étude comparative poussée permettrait de qualifier encore plus précisément la place occupée par le Québec dans le champ d'accumulation nord-américain et dans la division économique des activités productives y prévalant. D'autre part, cette comparaison permettrait de voir comment il est possible d'apparenter le mode de développement économique et social du Québec à celui qui a caractérisé d'autres espaces délimités d'accumulation sur le continent nord-américain. Le Québec est toujours inévitablement considéré comme une société particulière et à la destinée singulière. Divers indices laissent pourtant croire que d'autres gouvernements aux pratiques autoritaires ont également occupé les rênes du pouvoir dans certaines provinces canadiennes au cours de la période 1945-1960. Par ailleurs, qui pourrait consciemment considérer, sous un même angle, l'évolution des États du Middle West, du Sud, de la Nouvelle-Angleterre et du Pacifique dans la période d'après-guerre ? L'économie américaine peut bien être appréhendée en tant que système autocentré. Elle est néanmoins caractérisée par des différenciations spatiales qui obligent à la concevoir comme une vaste ensemble composé d'espaces délimités d'accumulation.

Le troisième objectif du programme de travail que nous préconisons consisterait à penser simultanément la réalité spécifique du Québec et

son insertion dans l'ensemble canadien. La régulation duplessiste ne peut être correctement définie et cernée sans la prise en compte de l'intervention du palier fédéral. Le mode de développement que connaît le Québec sous le régime duplessiste est étroitement lié à l'évolution d'ensemble de l'espace canadien organisé à travers certaines politiques macro-économiques de stabilisation. Divers auteurs ont essayé de théoriser la place du Québec au sein de l'espace canadien. Les résultats, intéressants, ont cependant donné lieu à très peu d'analyses de fond. On peut penser que cette situation découle du fait que les modèles construits étaient difficilement opératoires. Encore une fois, la discussion théorique a été portée haut sans qu'elle ne se traduise par des retombées vraiment concrètes. Il est vrai que le problème est complexe.

Le présent texte a principalement insisté sur les conditions proprement économiques d'apparition de la régulation duplessiste. Une analyse minutieuse devrait également mettre l'emphase sur la configuration des rapports sociaux ayant présidé à sa mise en place et à sa durée. Cette analyse devrait d'autre part évaluer comment s'est traduite la question nationale dans le champ de l'économie politique de la formation sociale canadienne. C'est ici que la littérature scientifique a le plus apporté, à la suite notamment des travaux de Gérard Boismenu. La prochaine étape consisterait sans doute à insérer les principales conclusions d'une analyse menée en terme de rapports de classes dans un modèle dynamique de la croissance économique québécoise. Ainsi serait réalisé l'objectif [223] central du programme de travail que nous préconisons : penser simultanément la dynamique de l'accumulation et de la reproduction dans la société québécoise d'après-guerre.

Bibliographie

AGLIETTA, Michel (1976). *Régulation et crises du capitalisme. L'expérience des États-Unis, 1870-1970*. Paris, Calmann-Lévy.

BOISMENU, Gérard (1981). [*Le duplessisme. Politique économique et rapports de force, 1944-1960*](#). Montréal, PUM.

BOISMENU, Gérard (1983). "L'État fédératif et l'hétérogénéité de l'espace", dans *Espace régional et nation*. Montréal, Boréal Express.

BOURQUE, Gilles et Jules DUCHASTEL (1983). "L'État canadien et les blocs sociaux", dans *Espace régional et nation*. Montréal, Boréal Express.

BOURQUE, Gilles et Jules DUCHASTEL (1984). "[Analyser le discours politique duplessiste : méthode et illustration](#)". *Cahiers de recherche sociologique*, 2, 1 (avril), pp. 99-136.

CAMPBELL, Robert M. (1987). *Grand Illusions. The Politics of the Keynesian Experience in Canada, 1945-1975*. Toronto, Broadview Press.

Dauphin, Roma (1972). *Les textiles canadiens : une politique rationnelle*. Sherbrooke, Centre de recherches en aménagement régional.

LÉTOURNEAU, Jocelyn (1988.a). "L'imaginaire historique des jeunes Québécois", *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 41, 4 (printemps). À paraître.

LÉTOURNEAU, Jocelyn (1988.b). "L'histoire du Québec d'après-guerre et la mémoire collective de la technocratie". A paraître dans un ouvrage sous la direction de Henri Moniot.

Ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec (1971). *Les échanges de biens et services entre le Québec et le monde extérieur*. Québec, MIQ.

OUELLET, Richard (1976). Dans J. HAMELIN et F. HARVEY (sous la dir. de). *Les travailleurs québécois, 1941-1971. Dossier*. Québec, ISSH.

PARIZEAU, Jacques (1975). "Introduction". Dans P. FRÉCHETTE, R. JOUANDAT- BERNADAT et J.P. VÉZINA, *L'économie du Québec*, 1^{ère} édition (reproduits aussi dans la deuxième édition, 1979) Montréal, HRW.

RAYNAULD, André (1961). *Croissance et structure économiques de la Province de Québec*. Québec, Ministère de l'Industrie et du Commerce.

[224]

RENAUD, Gilbert (1984). *À l'ombre du rationalisme. La société québécoise, de sa dépendance à sa quotidienneté*. Montréal, Albert St-Martin.

ROUILLARD, Jacques (1981). *Histoire de la C.S.N. (1921-1981)*. Montréal, Boréal Express.

ROY, Jean-Louis (1976). [*La marche des Québécois. Le temps des ruptures \(1945-1960\)*](#). Montréal, Leméac.

VÉZINA, Jean (1965). *Analyse comparative des industries manufacturières, Province de Québec, 1961*. Québec, Ministère de l'Industrie et du Commerce.

NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[225]

[226]

[227]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

RUBRIQUE DE LIVRES

[Retour au sommaire](#)

[228]



[229]

Rubrique de livres

BOYER, Robert, sous la dir. (1986). *La flexibilité du travail en Europe. Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*. Paris : Ed. La Découverte. 330 p.

Puisque nous traitons de flexibilité dans ce numéro de la revue, impossible de passer sous silence l'excellent ouvrage publié l'an dernier aux Editions La Découverte, sous la direction de Robert Boyer. Il s'agit en fait d'un recueil de textes rédigés par des spécialistes de quelques-uns des pays européens, encadré par l'analyse de Robert Boyer, qui à la fois introduit l'ensemble des textes et conclut la perspective internationale par une série de scénarios couvrant les évolutions possibles, voire probables, du rapport salarial.

Par opposition avec le modèle américain de « sortie de crise », qui conjugue une baisse des salaires nominaux, de nombreuses ruptures de conventions collectives (pilotes de ligne, etc.) et une part de mise au chômage technique, donc un modèle qui fonctionne « à la baisse », les auteurs réunis par Boyer présentent les avenues diversifiées qu'ont emprunté divers pays dans la « traversée du désert » qu'ont constitué les années de crise.

En Italie, c'est essentiellement par le « contournement des rigidités » que s'est traduite la « flexibilité ». La Cazza Integrazione (forme de chômage technique ou travail partagé) a beaucoup servi à de nombreuses grandes entreprises, dont la Fiat, pour contourner « par l'extérieur » ce que certains qualifient de « rigidités », ou encore ce que l'on peut considérer comme un statut du travailleur ou un droit du travail très contraignant sous certains aspects, notamment le licenciement. La décentralisation productive est aussi mise en relief comme avenue exploitée par l'Italie : il s'agit de la multiplication de petites entreprises où les relations de travail sont relativement moins conflictuelles, le droit

et la fiscalité étant en quelque sorte adaptés, ajustés à leur réalité. C'est, pour plusieurs, ce qui aurait permis une certaine recomposition de l'Italie et un passage relativement réussi à travers la crise.

Si l'on passe en Allemagne (RFA), ce sont des relations de travail plus consensuelles qui sont mises en évidence. La requalification de la main-d'œuvre et la concertation caractérisent ce modèle ; un grand nombre d'institutions existantes facilitent la mobilité de la main-d'œuvre et son recyclage, de sorte que le système trouve ici une source de flexibilité non négligeable, qui n'atteint toutefois pas le statut du travailleur, du moins pas en termes de précarisation. [230] Les ajustements semblent facilités par une certaine socialisation des coûts d'adaptation aux restructurations industrielles et aux changements technologiques.

Sans entrer dans les détails de chacun des modèles, mentionnons simplement que la France, la Belgique, l'Irlande, le Royaume-Uni et l'Espagne font aussi l'objet d'analyses très fouillées, à la fois très descriptives de la diversité de chacune des situations vécues dans les divers pays, permettant de repérer les sources de flexibilité exploitées, mais aussi de saisir en quoi le modèle s'apparente ou se différencie de ceux des autres pays. L'ouvrage est ainsi extrêmement bien documenté, accompagné d'ailleurs d'une bonne bibliographie pour des lectures complémentaires.

Comme l'avait d'ailleurs noté Boyer, dans une entrevue qu'il nous avait accordée à la sortie du livre ¹⁶², on parle beaucoup de flexibilité du travail dans l'ensemble des pays européens, mais on songe très peu à la flexibilité de la technique, des équipements, si ce n'est en RFA, où la modernisation technologique prend plus d'importance, de même que l'adaptation des travailleurs à ces changements technologiques. Ainsi, cet accent mis sur la flexibilité de la main-d'œuvre, aux dépens de celle des techniques de production, ou tout au moins en négligeant la flexibilité technique, est une constante que l'on retrouve partout, sauf en RFA.

Pourtant, toujours selon Boyer, « c'est par la modernisation des équipements que peut le mieux s'opérer le redéploiement et

¹⁶² Entrevue réalisée pour le Magazine économique de Radio-Canada, mars 1986.

l'amélioration de la productivité ». Bien que ce soit actuellement la flexibilité du travail qui permette l'ajustement aux variations (quantitatives et qualitatives) de la production, on pourrait adopter une autre stratégie, qui partagerait en quelque sorte la flexibilité entre la main-d'œuvre et les équipements. Pour Boyer, il s'agirait alors de moderniser et de rendre les machines plus adaptables (cf. ateliers flexibles, etc.), éventuellement d'adapter la durée d'utilisation des machines, ce qui pourrait par ailleurs permettre de stabiliser davantage l'emploi.

Quoi qu'il en soit de la diversité des avenues retenues par les diverses économies nationales, cinq scénarios sont tracés par Boyer à la fin de l'ouvrage. En résumé, une première stratégie renvoie à un keynésianisme à l'échelle mondiale, conjuguée à un maintien du fordisme. Une seconde serait fondée sur la décomposition du rapport salarial antérieur et un retour au marché libre. Une troisième avenue reposerait davantage sur cette spécialisation flexible des productions, à laquelle nous faisons référence plus haut. Une quatrième, et c'est l'une des perspectives les plus probables selon Boyer, renvoie à une « resegmentation » du « marché » du travail : se développerait (ou s'accentuerait) alors un salariat à plusieurs vitesses. Enfin, dernière avenue ouverte, une internalisation de la flexibilité, ainsi que des changements sociotechniques, changements qui constitueraient la base d'un nouveau rapport salarial.

Au moment où il publiait ce livre (et au moment de l'entrevue), Boyer affirmait que « l'avenir est ouvert », mais il reconnaissait que l'équipe à l'origine de l'ouvrage n'était pas particulièrement optimiste pour l'emploi et le travail. En [231] fait, Boyer envisageait davantage une poursuite de la segmentation du marché du travail, une aggravation de l'émiettement des statuts : temps partiel, contrats à durée déterminée, salaires modulés à la baisse.

À son avis toutefois, face à cette évolution, l'Europe dispose d'atouts non négligeables, notamment en regard de l'Amérique ; c'est ce qu'il expose dans le dernier chapitre du livre (chap. 12), où il traite de « l'Europe à la croisée des chemins ». Selon Boyer, face à une nécessaire modernisation, le principal atout de l'Europe, c'est sans doute qu'elle est mieux outillée pour procéder à des ajustements « socialisés ». Elle dispose de certaines conventions sociales qui freinent la perte d'emploi et assurent la reconversion par un dispositif

de formation, ce qui facilite l'acceptation des restructurations sociales par les travailleurs concernés. Notons que c'est bien évidemment davantage le cas dans les pays d'Europe du Nord que dans ceux d'Europe du Sud qui, à cet égard, se rapprochent parfois davantage de la situation nord-américaine.

Bien qu'il s'agisse de l'Europe, ce chapitre est en fait tout aussi intéressant que les autres pour les « gens d'Amérique », puisqu'il permet d'évaluer les stratégies adoptées ici à l'aune de celles, souvent fort différentes, choisies en Europe. Globalement d'ailleurs, c'est à notre avis le grand intérêt de l'ouvrage que de permettre une ouverture sur le monde, une comparaison des politiques adoptées en divers endroits pour faire face aux mutations en cours, aux restructurations industrielles, aux changements technologiques. L'ouvrage met ainsi en lumière l'importance des variables institutionnelles et des spécificités nationales dans les évolutions économiques observées et ce, tant dans les stratégies adoptées que dans les « institutions » mises en place ou éliminées à la faveur de la crise.

Diane Tremblay

OCDE, (1987). *Perspectives de l'emploi*, Paris : OCDE, 237 p.

Comme les livraisons précédentes de cette publication annuelle, celle-ci nous présente un grand nombre de données très détaillées sur l'emploi dans les différents pays de l'OCDE, et notamment sur certaines formes de flexibilité. Ainsi, le temps partiel est analysé en détail : ampleur et composition dans les différents pays, de 1979 à 1986, part du temps partiel dans les différents secteurs d'activité, importance de cette forme d'emploi dans les variations de l'emploi enregistrées de 1979 à 1986. Les emplois temporaires font l'objet d'une analyse analogue : ampleur et structure dans les divers États, flux d'entrées dans cette forme d'emploi, etc.

L'intérêt premier des publications de l'OCDE réside toujours dans les possibilités de comparaisons internationales et c'est encore là l'un des

grands atouts de [232] l'édition de septembre 1987. Comme les numéros précédents, les *Perspectives de l'emploi de 1987* se composent de trois éléments. L'éditorial dégage les principaux facteurs qui expliquent la situation actuelle de l'emploi et propose des orientations pour la politique gouvernementale. La première partie décrit les tendances récentes du marché du travail (chapitre 1) et l'évolution prévue des principales variables du marché du travail en 1987 et au début de 1988 (chapitre 2). La deuxième partie présente une analyse détaillée de certains problèmes relatifs au marché du travail. Les questions traitées sont les suivantes : les disparités des rémunérations et des taux de chômage entre les professions (chapitre 3) ; le processus de création et de suppression d'emplois (chapitre 4) ; la mesure du chômage (chapitre 5) ; les personnes qui souhaitent travailler, mais ne cherchent pas de travail (chapitre 6) ; et le chômage de longue durée (chapitre 7).

La principale conclusion formulée dans les *Perspectives de l'emploi* est qu'« il semblerait impératif non seulement d'accélérer... le rythme des créations d'emplois, mais aussi de développer rapidement des formes d'emploi nouvelles et de consolider le tissu social en permettant à un maximum d'individus de jouer dans la société un rôle actif... » Pour atteindre ces objectifs, il faut que « le processus de mise en valeur et d'ajustement des ressources humaines [soit]... correctement conçu et organisé... cela suppose un effort non seulement de la part des gouvernements, mais aussi de la part du secteur privé qui investit de plus en plus dans la formation et les techniques modernes de gestion des ressources humaines. Priorité doit... être donnée à la prévention, notamment à l'enseignement et à la formation, et à des mesures actives en faveur de l'emploi qui permettent de résoudre les difficultés des personnes les plus durement touchées. Pour ces catégories, la garantie de revenu est certes une mesure indispensable, mais elle est insuffisante. Il faut mener des politiques sociales et des politiques d'emploi actives qui supposent souvent la participation des collectivités locales et du secteur privé, pour réinsérer ces catégories de travailleurs dans le monde du travail. »

Selon l'OCDE, les mesures d'indemnisation du chômage et autres aides appropriées devraient être réorientées, de même que d'autres politiques de main-d'œuvre, pour contribuer à la mise en place

d'économies dynamiques et souples à la fois compétitives et créatrices d'emplois.

Bien que les propositions de politiques de main-d'œuvre puissent s'apparenter à des « vœux pieux » dans plusieurs contextes nationaux, il n'en reste pas moins que les données sur l'emploi et les perspectives de solution aux divers problèmes de chômage (jeunes, chômeurs de longue durée, etc...) sont extrêmement utiles pour alimenter à la fois la réflexion théorique et pratique, notamment en ce qui concerne une éventuelle politique de l'emploi. C'est d'ailleurs pour illustrer l'utilité et la pertinence de ces données comparatives, que nous présentons ici quelques-uns des tableaux issus du Communiqué de presse de l'OCDE au sujet de cet ouvrage. Il s'agit des plus pertinents à nos yeux, notamment du point de vue du thème de notre dossier. Le premier de ces tableaux est marqué par l'absence des données canadiennes, ce qui illustre par ailleurs la faiblesse de certains [233] instruments nationaux de collecte de données, notamment celui de l'appareil canadien en ce qui concerne l'emploi « atypique », temporaire, occasionnel, etc.

Diane Tremblay

Tableau 1.8.

Part des emplois temporaires dans l'emploi salarié total
par branche d'activité, 1963 et 1985 ^a

	Ensemble des branches	Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	Énergie et eau	Industries extractives et produits chimiques	Industries manufacturières	Bâtiment et travaux publics	Commerce de distribution	Transports et communications	Banques, assurances, affaires immobilières et services financiers	Autres services	Administration publique
Belgique											
1983	5.4	7.2	1.9	2.3	2.8	2.6	6.9	2.7	4.0	9.3	8.2
1985	6.9	3.7	3.4	2.4	3.4	3.2	6.7	3.1	6.1	12.2	11.6
Danemark											
1983	...										
1985	12.3	19.7	3.4	7.2	9.4	15.7	15.7	7.1	7.1	13.7	14.4
France											
1983	3.3	5.1	2.4	2.1	3.7	5.2	6.0	1.1	3.8	2.4	0.7
1985	4.8	7.6	2.5	3.2	4.3	6.2	6.5	1.9	5.1	5.2	3.9
Irlande											
1983	6.2	7.8	3.0	2.2	2.2	8.0	7.2	4.1	6.6	10.3	3.0
1985	7.3	10.4	6.8	5.2	3.8	7.4	8.1	4.1	12.1	10.8	2.8
Italie											
1983	6.6	35.9	2.3	0.9	2.2	11.9	7.0	1.5	2.0	6.5	2.3
1985	4.7	23.9	1.6	0.7	2.0	7.0	5.7	1.3	1.9	5.8	2.0
Japon ^b											
1983	10.3	26.5	2.8	0.0	8.9	17.5	13.4	4.2	3.6	9.9	6.7
1985	10.4	27.9	3.0	0.0	9.1	16.4	13.5	4.3	3.5	10.2	6.0
Luxembourg											
1983	2.6	14.3	0.0	0.6	1.4	3.4	3.9	2.2	0.9	4.5	2.5
1985	5.0	30.0	9.1	2.4	4.1	4.9	7.7	2.2	2.3	7.2	2.6
Pays-Bas											
1983	5.8	10.1	3.4	1.8	3.1	3.9	4.9	3.6	3.6	10.0	5.1
1985	7.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Royaume-Uni											
1983	5.5	11.6	1.9	2.3	2.6	6.9	10.2	2.2	3.8	7.9	3.9
1985	5.7	10.6	2.0	2.1	2.9	6.2	8.0	2.2	4.0	8.9	5.2

[234]

Tableau 2.3.

Chômage dans la zone de l'OCDE ^a

	1979	1984	1985	1986	1987	1988	1986		1987		1988	
							II	I	II	I	II	
<i>Taux de chômage (en %)</i>												
États-Unis	5.8	7.5	7.2	7.0	6 3/4	6 1/2	6.9	6 3/4	6 3/4	6 1/2	6 1/2	
Japon	2.1	2.7	2.6	2.8	3	3	2.8	3	3	3	3	
Allemagne	3.3	8.2	8.3	8.0	8	8 1/4	7.8	8	8	8 1/4	8 1/4	
France	6.0	10.0	10.2	10.5	11 1/4	12	10.6	11	11 1/2	11 3/4	12	
Royaume-Uni	4.1	11.5	11.7	11.8	11 1/4	10 3/4	11.7	11 1/2	11	11	10 3/4	
Italie	7.6	9.8	10.1	10.9	11 1/2	11 3/4	11.0	11 1/4	11 1/2	11 3/4	11 3/4	
Canada	7.4	11.3	10.5	9.6	9 1/4	9	9.5	9 1/2	9 1/4	9	9	
Total des pays ci-dessus	4.9	7.5	7.4	7.4	7 1/4	7 1/4	7.4	7 1/4	7 1/2	7 1/4	7 1/4	
Autriche	2.0	3.8	3.6	3.4	4	4 1/2						
Belgique	7.4	12.9	12.0	11.4	11 2/4	12						
Danemark	6.2	10.1	9.0	7.8	8 1/2	10						
Finlande	5.8	5.2	5.0	5.5	5 1/4	5 1/2						
Grèce	1.9	8.9	8.6	8.1	8 1/4	9 1/2						
Islande	0.4	1.3	0.9	0.7	3/4	--						
Irlande	7.1	15.5	17.3	17.9	18 1/4	18 3/4						
Luxembourg	0.7	1.7	1.6	1.5	1 1/4	1 1/4						
Pays-Bas	5.6	15.4	14.3	13.3	12 3/4	12 3/4						
Norvège	2.0	3.0	2.5	1.9	2 1/4	3						
Portugal	8.2	9.0	9.0	8.7	8 3/4	8 1/2						
Espagne	11.1	20.6	21.9	21.5	21	20 1/2						
Suède	2.1	2.5	2.3	2.2	2 1/4	2 1/2						
Suisse	0.3	1.2	1.0	0.8	1	1						
Turquie	9.2	15.7	15.9	15.1	14 3/4	14 1/2						
Total des pays européens plus petits	7.0	12.6	12.7	12.2	12	12						
Australie	6.2	8.8	8.1	8.0	8	8 1/2						
Nouvelle-Zélande	2.0	4.5	3.7	4.9	5 3/4	6 1/4						
Total des pays plus petits	6.8	12.1	12.1	11.6	11 1/2	11 3/4	11.6	11 1/2	11 1/2	11 1/2	11 3/4	
OCDE Europe	6.0	10.9	11.1	11.0	11	11 1/4	11.0	11	11	11 1/4	11 1/4	
Total de l'OCDE	5.3	8.5	8.4	8.3	8 1/4	8 1/4	8.3	8 1/4	8 1/4	8 1/4	8 1/4	
<i>Niveau de chômage (millions)</i>												
Amérique du Nord	7.0	9.9	9.6	9.5	9 1/4	9 1/4	9.4	9 1/4	9 1/4	9 1/4	9	
OCDE Europe	9.9	18.8	19.2	19.2	19 1/2	19 3/4	19.2	19 1/4	19 1/2	19 3/4	19 1/2	
Total de l'OCDE	18.5	31.1	31.0	31.1	31 1/4	31 1/2	31.0	31	31 1/2	31 1/2	31 1/2	

^a Il s'agit de définitions nationales du chômage (voir la note *a*) du tableau 2.2.). Les taux de chômage standardisés par l'OCDE afin de faciliter les comparaisons entre pays, apparaissent dans le tableau 5.7 du chapitre 5.

Source : *Perspectives économiques de l'OCDE*, no 41.

[235]

Tableau 2.4

**Le chômage des jeunes dans certains pays de l'OCDE.
Pourcentage de la population active jeune totale**

	1980	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
<i>Taux de chômage des jeunes a</i>								
États-Unis	13.3	17.0	16.4	13.3	13.0	12.7	12	11 1/2
Japon	3.4	4.3	4.5	4.9	4.8	5.2	5 1/4	6 1/4
Allemagne b	3.9	9.5	10.7	9.9	9.5	8.4	7 1/4	7 1/4
France c	15.0	19.0	19.7	24.4	25.6	23.4	25 1/4	28 1/4
Royaume-Uni d	13.5	23.0	23.3	22.0	21.9	20.7	18	15
Italie	25.2	29.7	32.0	33.4	34.8	39.3	41 1/4	43 1/4
Canada	13.2	18.7	19.9	17.9	16.3	13.2	14 1/4	13 1/4
Total des pays ci-dessus	12.1	16.5	16.6	15.3	15.2	15.0	14 1/4	14 1/2
Quatre grands pays européens	13.5	19.8	20.9	21.3	21.6	21.4	21 1/4	21
Australie e	12.2	12.9	17.9	16.1	14.3	14.5	14 1/2	15 1/4
Finlande	8.2	9.8	10.5	9.8	9.1	9.5	9 1/4	9 1/4
Pays-Bas f	--	18.1	23.0	24.6	22.5	19.8	18	--
Norvège	5.4	8.1	9.7	7.6	6.8	5.4	6	8
Espagne g	28.2	36.7	38.7	44.4	44.7	43.1	42	40 3/4
Suède	5.1	7.6	8.0	6.0	5.8	5.6	5 1/2	6 3/4
Total des douze pays h	12.8	17.3	17.7	16.7	16.5	16.3'	16	15 3/4
<i>Nombre de jeunes chômeurs (millions)</i>								
Sept grands pays	6.8	9.2	9.2	8.5	8.4	8.2	8	7 1/4
Quatre grands pays européens	2.7	4.0	4.2	4.3	4.3	4.3	4 1/4	4 1/4
Douze pays i	8.0	10.8	11.0	10.3	10.2	10.0	9 3/4	9 1/2

a) Le terme « jeune » désigne généralement le groupe d'âge de 13 à 24 ans, à quelques exceptions près : il désigne le groupe d'âge de 14 à 24 ans en Italie, de 16 à 24 ans aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Norvège, en Espagne et en Suède. Les données se rapportent à l'effectif total de la population active jeune pour tous les pays sauf le Canada et l'Australie où les personnes faisant partie des forces armées ne sont pas prises en compte dans la population active jeune. Les chiffres se rapportant aux États-Unis, au Japon, au Canada, à la Finlande et à la Suède sont des moyennes tirées des données mensuelles, tandis que ceux relatifs à l'Italie et la Norvège sont des moyennes tirées des données trimestrielles.

b) Les chiffres du chômage se rapportent aux chômeurs inscrits à la fin de septembre de chaque année. Les chiffres de la population active sont des moyennes annuelles établies à partir de diverses sources nationales, y compris les enquêtes par sondage.

c) Les données se rapportent au mois de mars de chaque année sauf pour 1982 où les chiffres se rapportent à la mi-mai. Les soldats du contingent sont inclus dans la population active d'âge compris entre 15 et 24 ans.

d) Les chiffres du chômage se rapportent au mois de juillet de chaque année. Ils sont basés jusqu'en 1982 sur les chômeurs enregistrés, et à partir de 1983 sur ceux qui demandent à bénéficier des allocations. À partir de 1983, ils comprennent les jeunes en fin de scolarité qui n'en font pas la demande, mais qui sont enregistrés au Service des carrières. Les données relatives à la population

active sont évaluées à partir de plusieurs sources, dont l'enquête par sondage sur les forces de travail de la CEE et se rapportent au mois de juin de chaque année.

e) Les données se rapportent au mois d'août de chaque année.

f) Les chiffres du chômage se rapportent aux chômeurs inscrits à la fin d'avril de chaque année. Les chiffres de la population active se rapportent au 1^{er} janvier de chaque année.

g) Les données « c » rapportent au dernier trimestre de chaque année.

h) Les Pays-Bas sont exclus. Ces pays représentaient, en 1979, 85 pour cent environ de la population active jeune de la zone de l'OCDE.

i) Estimations du Secrétariat.

Source : Les données proviennent des enquêtes auprès des ménages. Les seules exceptions sont l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni où les taux de chômage des jeunes représentent le chômage enregistré exprimé en pourcentage de la population active mesurée à partir des enquêtes auprès des ménages. Pour plus de détails, voir OCDE. *Statistiques de la population active*, partie III. Les données des Pays-Bas sont fournies par les autorités néerlandaises.

[236]

Tableau 4.1.
Composantes de la variation brute de l'emploi
Taux annuels moyens de variation

Variation de l'emploi		Canada (1979-1984)	Pennsylvanie (1976-1985)	France <i>b</i> (1978-1984)	Allemagne (19078-19840)	Suède 1982-19840	Japon <i>c</i> (1982-1984)
		En pourcentage de l'emploi total <i>a</i>					
1.	Augmentations d'effectifs dans les établissements existants	8.8	7.1	5.7	5.6	8.8	4.1
2.	Ouvertures d'établissements	2.4	6.2	5.6	2.7	2.6	
3.	Gains bruts d'emplois	11.1	13.3	11.4	8.3	11.4	
4.	Réductions d'effectifs dans les établissements existants	7.5	7.0	6.2	6.1	8.7	3.6
5.	Fermetures d'établissements	2.1	5.5	5.7	2.1	3.4	
6.	Pertes brutes d'emplois	9.6	12.5	12.0	8.2	12.1	
7.	Variation nette de l'emploi <i>d</i>	1.5	0.8	-0.6	0.1	-0.8	(0.5)
8.	Augmentations-réductions d'effectifs	1.3	0.1	-0.5	-0.4	0.1	
9.	Ouvertures-fermetures d'établissements	0.2	0.7	-0.1	0.5	-0.8	
10.	Variation brute de l'emploi (rotation des emplois) <i>e</i>	20.7	25.8	23.3	16.5	23.5	(7.7)

a) Le taux annuel moyen de variation est le rapport entre la variation annuelle moyenne durant la période considérée et l'emploi tout au début de chaque année, une moyenne étant établie pour toute la période.

b) L'année 1980 n'a pas été prise en compte pour le calcul des moyennes (voir l'annexe technique, note B)

c) Pour le Japon, les taux présentés sont des moyennes pour les deux années 1982 et 1984. Les données utilisées ne concernent que les établissements existants (voir l'annexe technique, note B)

d) Variation nette de l'emploi = gains bruts d'emplois - pertes brutes d'emplois.

e) Rotation des emplois = gains bruts d'emplois + pertes brutes d'emplois

Source : Voir l'annexe technique, note B.

[237]

Tableau 7.1.

Taux de chômage et proportion de chômeurs de longue durée dans certains pays de l'OCDE. Pourcentages

	1979		1980		1981		1982		1983		1984		1985		1986	
	Taux	Prop.	Taux	Prop.	Taux	Prop.	Taux	Prop.	Taux	Prop.	Taux	Prop.	Taux	Prop.	Taux	Prop.
Australie	6.2	18.1	6.0	19.9	5.7	21.0	7.1	19.0	9.9	27.5	8.8	31.2	8.1	30.9	8.0	27.5
Autriche	2.0	8.6	1.8	9.2	2.4	6.5	3.4	5.7	4.1	9.0	3.8	12.9	3.6	13.3	3.4	12.6
Belgique	7.4	58.0	7.8	57.9	10.0	52.4	11.7	59.5	12.9	62.8	14.0	68.0	13.1	68.3	13.0	68.9
Canada	7.4	3.5	7.5	3.3	7.5	4.2	11.1	5.3	11.9	9.8	11.3	10.1	10.5	10.3	9.6	10.9
Finlande	5.8		4.7	27.0	4.9		5.4	22.3	5.5	22.3	5.2	22.3	5.0	21.1	5.5	21.1
France	6.0	30.3	6.4	32.6	7.6	32.5	8.2	42.1	8.4	42.2	10.0	42.3	10.2	46.8	10.5	47.8
Allemagne	3.3	19.9	3.3	17.0	4.6	16.2	6.7	21.2	8.2	28.5	8.2	32.7	8.3	31.0	8.0	32.0
Irlande	7.1	31.8	7.3	34.8	9.9	30.5	11.4	31.8	14.0	31.0	15.5	39.1	17.3	41.2	17.9	44.3
Japon	2.1	16.5	2.0	16.0	2.2	13.5	2.3	14.9	2.6	15.5	2.7	15.2	2.6	11.8	2.8	17.2
Pays-Bas	5.6	27.1	6.3	25.9	9.2	22.0	12.4	31.6	15.0	43.7	15.4	54.5	14.3	55.3	13.3	56.3
Norvège	2.0	3.8	1.7	2.3	2.0	3.0	2.6	3.3	3.3	6.7	3.0	10.8	2.5	8.3	1.9	6.7
Espagne	9.2	27.5	11.7	34.7	14.4	43.4	16.2	49.1	17.7	53.5	20.6	53.6	21.9	56.8	21.5	56.6
Suède	2.1	6.8	1.6	5.5	2.0	6.0	2.6	8.4	2.9	10.3	2.5	12.4	2.3	11.4	2.2	8.0
Royaume-Uni	4.8	24.8	6.4	19.2	9.6	22.0	11.0	33.6	11.6	36.5	11.5	39.8	11.7	41.0	11.8	41.1
États-Unis	5.8	4.2	7.2	4.3	7.6	6.7	9.7	7.7	9.6	13.3	7.5	12.3	7.2	9.5	7.0	8.7

Sources : Les données relatives aux taux de chômage proviennent de sources nationales – pour plus de détails voir la note du tableau 2.2. Pour les sources et les détails concernant les proportions de chômeurs de longue durée, voir le tableau Q de l'annexe statistique.

[238]

Tableau 7.2.Incidence *a* du chômage de longue durée, par âge *b* et sexe

année	Adultes dans la force de l'âge					
	Jeunes	Travailleurs âgés	Hommes	Femmes		
Données d'enquête						
Australie	1980	16.1	19.2	38.0	20.2	19.5
	1983	23.6	28.1	38.9	28.8	25.3
	1986	19.3	28.3	49.5	31.9	21.3
Canada	1980	2.3	4.3	4.4	4.1	2.4
	1983	6.7	11.0	14.2	11.0	8.0
	1986	5.8	11.7	19.0	11.9	9.7
Finlande	1980	63.0	26.8	51.9	25.5	28.3
	1983	17.0	20.1	31.9	20.7	23.8
	1985	2.7	20.6	40.3	23.2	18.8
France	1980	21.2	34.3	56.9	30.4	34.0
	1983	32.8	42.7	66.2	39.0	44.8
	1986	36.4	49.4	70.3	46.1	49.4
Japon	1980	10.0	14.8	22.0	17.1	14.3
	1983	7.7	11.3	23.3	18.3	12.1
	1986	8.8	14.7	24.6	20.6	12.1
Espagne	1980	35.3	31.3	34.4	32.0	39.6
	1983	54.5	50.0	53.2	50.8	58.5
	1986	56.3	57.0	57.5	53.1	62.2
Suède	1980	1.4	4.2	15.8	6.8	4.4
	1983	3.1	8.2	23.2	10.8	9.7
	1986	1.8	4.6	20.2	6.4	9.8
Etats-Unis	1980	7.0	21.0	40.7	22.6	12.4
	1983	26.8	39.9	47.1	40.8	25.9
	1986	27.3	44.5	55.6	45.8	31.0
Etats-Unis	1980	2.6	5.2	6.9	5.2	3.1
	1983	7.9	15.8	19.4	16.0	9.6
	1986	4.5	9.9	14.8	10.7	6.2
Norvège	1980	1.3	1.9	7.0	2.2	2.3
	1983	4.3	8.5	9.3	6.0	7.4
	1986	1.1	7.9	23.5	5.7	7.4
Données administratives						
Autriche	1980	3.3	7.9	22.1	13.0	7.0
	1983	3.6	10.3	21.6	10.2	7.4
	1986	5.1	16.4	30.4	15.1	10.1
Belgique	1980	38.5	61.9	74.4	44.0	65.7
	1983	45.3	67.1	78.3	56.0	68.7
	1986	50.4	75.3	78.8	63.0	73.0
Allemagne	1980	5.2	13.5	32.7	18.3	16.0
	1983	15.5	29.6	41.5	29.9	27.0

	année	Données d'enquête			
		Jeunes	Adultes dans la force de l'âge	Travailleurs âgés	Hommes Femmes
Irlande	1986	12.9	30.5	49.5	32.3 31.6
	1980	18.8	34.0	48.6	38.8 22.2
	1983	18.3	33.1	42.8	34.4 20.6
Pays-Bas	1986	29.8	47.7	57.0	48.8 31.6
	1980	15.2	28.3	54.7	26.7 24.4
	1983	33.3	47.6	60.6	44.3 42.4
	1986	40.9	62.5	75.4	58.4 52.5

a) Pourcentage du chômage de longue durée dans le chômage total par groupe d'âge et sexe.

b) Le terme « jeune » désigne le groupe d'âge de 15 à 24 ans, avec les exceptions suivantes : 16 à 24 ans en Norvège, en Suède, au Royaume-Uni et aux États-Unis; 17 à 24 ans en Autriche; 16 à 29 ans en Espagne. Le terme « adultes dans la force de l'âge » désigne le groupe d'âge de 25 à 44 ans, avec les exceptions suivantes : 25 à 49 ans en Autriche, en France et aux Pays-Bas, 30 à 44 ans en Espagne. Le terme « travailleurs âgés » désigne le groupe d'âge de 45 et au-dessus, avec les exceptions suivantes : 50 ans et plus en Autriche, en France et aux Pays-Bas.

Source : Voir le tableau Q de l'annexe statistique.

[239]

ÉCONOMIES et SOCIÉTÉS, *Pénurie d'emploi et flexibilité du travail*, numéro « Franco-québécois ». Grenoble : Presses universitaires de Grenoble, série AB #14 Avril 1986, 390 p.

Compte tenu du thème du dossier de ce numéro d'interventions économiques, il paraît utile de rappeler la parution de ce numéro spécial de la revue Économies et Sociétés, un numéro regroupant des articles de chercheurs et professeurs québécois et français.

Il s'agit en fait d'une publication conjointe du LABREV de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et du Séminaire d'économie du travail de l'Université de Paris I.

Puisque l'ouvrage porte sur différents aspects de la flexibilité, dans les contextes québécois et français, il nous a paru utile de le rappeler ici. L'ouvrage présente d'autant plus d'intérêt qu'il offre deux textes de nature plus théorique marquant les débuts de la réflexion théorique sur le concept et le phénomène de la flexibilité, tel qu'il se présente aujourd'hui.

Alors que François Michon présente dans le dossier d'*Interventions économiques* une analyse des articulations théoriques possibles entre Flexibilité et Segmentation, il s'intéresse dans l'article d'*Économies et Sociétés* aux questions de la Flexibilité et du Partage du travail. Considérant que la flexibilité et la lutte contre les inégalités représentaient deux axes de la politique française de l'emploi (sous la gauche 1981-1986), Michon analyse précisément ces deux dimensions, après avoir précisé les notions mêmes de *flexibilité* et de *partage*. Cet article de Michon est particulièrement intéressant du fait qu'il étudie trois exemples spécifiques de partages :

- partage du chômage (réduction de sa sélectivité) ;
- partage de l'emploi (travail temporaire) ;
- partage du travail (réduction du temps de travail avec *création* d'emplois).

Les liens entre ces divers phénomènes et le concept de flexibilité sont ensuite analysés.

Autre article théorique digne de mention dans cet ouvrage : celui de Henri Bartoli. Extrêmement fouillé et riche en enseignements, celui-ci offre de nombreuses pistes de réflexion, non seulement au sujet de la flexibilité, ni même spécifiquement sur l'économie du travail, mais aussi sur des questions plus vastes touchant la science économique dans son ensemble.

« La science économique est à un tournant, nous dit Henri Bartoli. Un paradigme nouveau émerge, celui de l'économie du travail et de la création collective » (ce [240] dernier concept renvoyant à l'ouvrage de

Henri Bartoli, *Économie et création collective*, publié chez Economica).

Pour Henri Bartoli, ce nouveau paradigme mène à la reconnaissance de la *multidimensionnalité* des variables, au recours à un raisonnement « réel-réel », ainsi qu'à une « dialectique » du « rationnel » techno-économique et du « raisonnable » accumulé par l'histoire des civilisations.

Paradigme hétérodoxe certes, comme le reconnaît l'auteur lui-même, ce nouveau paradigme n'en est pas moins situé dans l'histoire de la pensée, comme il le montre bien dans cet article. Le débat sur la *flexibilité* du travail et de l'emploi, mais aussi des instruments de production, offre d'ailleurs au professeur Bartoli une occasion de vérifier la fécondité de ce paradigme, la pertinence et l'utilité de ses diverses composantes.

Outre ces deux textes qui peuvent fort bien compléter le présent dossier d'*Interventions économiques* sur le thème de la flexibilité, on trouvera des contributions de P.-M. Roy, G. Dussault, D. Bellemare et L. Poulin-Simon, P. Bodson et J. Stafford, D. Tremblay et G. Gateau, P. Bouillaguet-Bernard et A. Gauvin, M.-A. Barrère-Maurisson, M.-P. Gandon, J.-L. Outin et R. Silvera.

Une publication intéressante pour compléter le dossier d'*Interventions*, dans une série « Économie du travail » des Cahiers de l'ISMEA (*Économies et Sociétés*), qui, de façon générale, ne manque pas d'intérêt.

Diane Tremblay

OCDE (1986). *Flexibilité et marché du travail. Le débat aujourd'hui*, Rapport technique, Paris, 160 p.

Si l'on voulait résumer par une formule schématique ce rapport de l'OCDE, on pourrait énoncer : la flexibilité du travail est nécessaire mais elle ne réglera pas tout. Dans cette étude, l'OCDE nuance certaines positions antérieures et rappelle que plusieurs facteurs concourent aux ajustements sur le marché du travail.

Le rapport est divisé en quatre parties : 1) la flexibilité des coûts de main-d'œuvre ; 2) la mobilité de la main-d'œuvre ; 3) la flexibilité du travail dans l'entreprise ; 4) l'emploi dissimulé : une forme perversie de flexibilité.

Le rapport établit tout d'abord une relation inverse entre variation des salaires réels et variation de l'emploi. « Cependant, le salaire réel n'est pas la seule variable qui contribue à déterminer l'emploi. (...) D'autres facteurs (...) - atonie de la demande et niveau élevé des taux d'intérêt réels, en particulier » - jouent un rôle important (p. 42). Ceci est particulièrement vrai depuis le début des années 80.

[241]

Concernant la mobilité, l'OCDE note que la « mobilité de la main-d'oeuvre est (...) davantage un résultat qu'une cause de la croissance économique ». L'organisme prône par ailleurs « des mesures destinées à assurer la formation, le placement et la mobilité des travailleurs et propres à réduire les coûts de transition et/ou à améliorer la productivité (...) des travailleurs touchés par les mutations structurelles » (p. 87). La suppression des « divers facteurs institutionnels de rigidité » serait donc insuffisante.

Le rapport note également que « la flexibilité du travail n'est (...) qu'un aspect de la flexibilité d'ensemble des entreprises. (...) Toutes sortes de rigidités — inflexibilité des marchés de capitaux, restrictions aux échanges ou système de gestion rigide ou archaïque, par exemple — peuvent limiter la capacité de l'entreprise de réagir à l'évolution de la situation économique » (p. 100). La flexibilité de l'emploi, encore une fois, n'est donc pas la panacée universelle. Une certaine stabilité d'emploi est même nécessaire, tant pour les employeurs que pour les travailleurs et les conventions collectives peuvent permettre, en contrepartie d'une meilleure protection de l'emploi « une flexibilité accrue des coûts ou des fonctions ». Cependant, « les syndicats cherchent parfois à avantager les travailleurs âgés et (...) les employeurs et les syndicats peuvent vouloir se dégager d'une partie des coûts sur une tierce partie (par exemple, les travailleurs non syndiqués) qui ne participe pas aux négociations collectives. D'où la nécessité de réglementations gouvernementales », (p. 134).

L'OCDE prend donc ici ses distances par rapport aux chantages du libéralisme et de la déréglementation tous azimuts. L'organisme se

prononce plutôt en faveur d'une nouvelle coopération : « employeurs et travailleurs doivent adopter des conceptions nouvelles de la redéfinition des tâches, de l'organisation du travail et de la coopération. Pour les employeurs, les avantages sont évidemment l'acceptation par les travailleurs du changement technologique, un climat de travail satisfaisant et des gains de productivité. Pour les travailleurs, les avantages sont évidemment la sécurité de l'emploi, l'amélioration des conditions de travail et l'affectation à des tâches moins hétéroclites que par le passé » (p. 135). Cette « flexibilité fonctionnelle » (ajustement du marché interne du travail) est cependant aussi dangereuse : plus celle-ci progressera, « plus les marchés du travail seront internalisés, et plus grands seront les risques de voir les chômeurs et les nouveaux venus sur le marché exclus de tout accès à des emplois rémunérateurs (...). De surcroît, le nombre d'emplois périphériques et occasionnels risque d'augmenter », (p. 136). Il y aura, note l'OCDE, un arbitrage à faire entre différentes formes de flexibilité.

C'est donc un rapport qui a le mérite de poser un certain nombre de questions importantes et de résumer une grande partie du débat. Certaines sections sont encore empreintes d'un cadre d'analyse néolibéral, mais l'ensemble est très nuancé. Une lecture qui s'impose.

Vincent van Schendel

[242]

Bureau International du Travail (1987), *La flexibilité du marché de l'emploi : un enjeu économique et social*. Publié sous la direction de Hedva Sarfati et Catherine Kobrin, Genève, 384 p.

Cet ouvrage reprend des articles déjà publiés dans le Bulletin d'informations sociales (BIS) du BIT, sur différents aspects de la flexibilité de l'emploi dans plusieurs pays membres du BIT. Le livre est divisé en huit sections : 1. le débat ; 2. conventions collectives : la flexibilité négociée ; 3. la position des employeurs ; 4. la position des

syndicats ; 5. le coût salarial ; 6. la précarisation de l'emploi ; 7. le temps de travail ; 8. mobilité—polyvalence—qualifications.

En introduction, les auteurs rappellent le contexte dans lequel est apparu le débat sur la flexibilité, et proposent une classification des principaux aspects de la flexibilité. Le débat, notent Sarfati et Kobrin, est apparu au terme d'une période de trente années de forte croissance économique dans les pays occidentaux, au moment où s'amorce une rupture de la croissance. Des problèmes structurels apparaissent dans un grand nombre d'industries « notamment les secteurs où le syndicalisme est le plus ancien et le plus fortement implanté ».

Les gouvernements et les syndicats dans un premier temps, « tentent (...) de colmater les brèches ». Des subventions sont accordées aux entreprises et secteurs en difficulté. Des indemnités sont versées aux travailleurs touchés par les restructurations.

Au tournant des années 80, devant la hausse de l'inflation, l'augmentation des déficits budgétaires des gouvernements, et la théorie économique « de l'offre » aidant, ce type de mesures est remis en cause. Selon les théoriciens de l'offre, il convient d'adapter offre et demande par des politiques de rigueur salariale et par des mesures visant à contrôler les coûts, et améliorer la productivité. La lutte au chômage n'est donc plus un objectif ; ce dernier est même inévitable au niveau macro-économique. Il importe par contre de déréglementer et de laisser jouer les mécanismes du marché pour améliorer la compétitivité.

Trois éléments sont donc à noter dans le contexte économique et social qui prévaut dans ce contexte des débats sur la flexibilité :

1. « la persistance d'un chômage massif »
2. « l'idée d'une vie professionnelle moins astreignante et plus diversifiée » commence à s'affirmer,
3. le développement d'« un mode de production de petites séries plus souple, répondant à un style de consommation plus diversifié ». Le travail devient dès lors davantage axé sur la polyvalence, la mobilité et la rapidité d'adaptation.

Les syndicats s'opposent vivement, dans un premier temps à cette recherche de flexibilité, note l'étude du BIT, mais peu à peu certains nuancent leur attitude et [243] commencent à admettre qu'une « flexibilité maîtrisée » peut permettre l'adaptation de la production aux « nouvelles données économiques et commerciales ».

Les auteurs déterminent ensuite cinq principaux aspects de la flexibilité : 1. le coût du travail ; 2. la précarisation de l'emploi ; 3. le temps de travail ; 4. l'organisation du travail, la polyvalence et la mobilité et 5. la formation et la qualification, la motivation. Chacun de ces aspects se subdivise en plusieurs autres aspects. Le tout donne de la flexibilité un portrait beaucoup plus nuancé que celui d'une flexibilité universelle et seule réponse à tous les problèmes. Du reste les auteurs, bien qu'a priori favorables à une approche plus flexible des relations de travail, sont très sceptiques quant à l'efficacité d'une flexibilité imposée : « ... les partenaires sociaux se rendent compte que la polarisation des intérêts est une impasse et que les solutions ne seront trouvées que dans une *approche concertée* ». Le choix des textes publiés dans le reste de l'ouvrage semble empreint de cette analyse, en montrant, sur divers sujets, que des accords sont possibles.

Au total, une lecture fort intéressante et un panorama très vaste des débats sur la flexibilité dans différents pays. Un regret : le peu de textes sur la situation canadienne. Mais il ne s'agit probablement pas tant d'une sous-estimation de cette situation que du fait qu'il existe ici relativement peu de textes publiés sur ce sujet entre 1984 et 1987.

Vincent van Schendel

R. COUILLARD et al. (1986). *Le travail au minimum*, Collection Politique et économie. Montréal : ACFAS.

Voilà un autre ouvrage qui peut être utile aux personnes qui s'intéressent au thème de la flexibilité. Paru il y a environ deux ans, ce recueil de textes n'en reste pas moins utile et toujours d'actualité.

L'ouvrage est essentiellement analytique, comprenant très peu de données, si ce n'est dans l'article de J.-J. Gislain, sur la segmentation du

système d'emploi au Québec. Après une brève revue des théories orthodoxes du marché du travail (théorie néo-classique et quelques « nouvelles » théories comme les contrats implicites), Gislain présente une introduction aux théories de la stratification et de la segmentation du marché du travail, exposant à la fois l'approche institutionnaliste et l'approche radicale. Dans une deuxième partie, l'auteur élabore un « premier aperçu » de la segmentation du système d'emploi au Québec. Si l'entreprise de démonstration et d'approfondissement de la démarche reste à poursuivre, cette première approximation ne manque pas d'intérêt.

Outre cet article particulièrement pertinent pour le thème de la flexibilité abordé dans notre dossier, mentionnons un texte de Gilles Dostaler sur « la question du [244] salaire minimum : théorie et politique » qui peut compléter l'analyse faite dans nos pages, par Michel Cournoyer, sur les bas salariés.

D'autres articles sont de nature plus juridique, à savoir ceux de R. Couillard sur les normes du travail, et de G. Trudeau sur le respect des normes législatives du travail, mais sont tout de même très accessibles. Enfin, une rapide analyse du Rapport Beaudry, signée par Marcel Pépin, complète cet ouvrage sur le travail et certaines de ses formes de flexibilité.

Diane Tremblay

HASAN, A. et DE BROUCKER, P., (1985). *Chômage et dynamique du marché du travail au Canada*. Une étude préparée pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, Conseil économique du Canada. 130 p.

Simplement quelques lignes pour mentionner cet ouvrage paru il y a quelques années, mais dont les données sur les flux de main-d'œuvre peuvent être encore utiles aujourd'hui, d'autant plus que rares sont les études menées dans une perspective de flux plutôt que de stocks.

Les données colligées par Hasan et de Broucker fournissent ainsi de l'information sur l'incidence et la durée du chômage, sur sa

concentration au sein de certains groupes, sur la fluidité des frontières entre l'inactivité et le chômage, ainsi que certaines données sur les aspects démographiques de la mobilité et de l'instabilité, de même que sur les disparités régionales sur le marché du travail.

On n'y trouve malheureusement pas de données sur la région du Québec en particulier, mais l'effort de colliger et d'analyser des données sur les flux de main-d'oeuvre au Canada représente peut-être un exemple à suivre à l'échelle des administrations provinciales.

Diane Tremblay

[245]

BARTOLI, Henri et GAU VIN, Annie, (1987). *L'organisation du travail. Les marchés du travail*, Série de deux cassettes audio (une heure chacune) avec livret, Paris : Erudire Diffusion. JUNG, Christian, (1987). *Les mutations de l'appareil productif*, Série de deux cassettes audio avec livret. Paris : Erudire Diffusion.

Voilà une innovation tout à fait intéressante dans le domaine de l'enseignement à distance. Une petite maison d'édition française vient d'être créée afin de diffuser des cassettes audio, accompagnées de livrets complémentaires, traitant de questions économiques. Bien que destinées à un public étudiant du Bac français, les cassettes que nous avons écoutées nous paraissent tout à fait appropriées pour un public plus vaste, pas nécessairement spécialisé dans le domaine, mais qui peut tout de même être relativement avancé en termes de connaissances sur les questions traitées. Ainsi, ces deux cassettes traitant de questions relatives à l'emploi pourraient fort bien être utilisées ici, au Québec, dans le cadre de cours d'économie du niveau du Cegep, voire même de l'Université (cours de base ou cours complémentaires, hors programme, en économie).

C'est plus particulièrement le cas de la première cassette, réalisée par le professeur Henri Bartoli, de l'Université de Paris I, qui ne souffre aucunement de l'« exportation » au Québec. En effet, tous les sujets

traités gardent leur pertinence et ne sont aucunement situés dans le contexte précis de la France. Ce n'est malheureusement pas le cas pour la cassette d'A. Gauvin sur le marché du travail. Non seulement de longues parties de celle-ci, portant sur le chômage et la population active plus particulièrement, sont-elles applicables uniquement au contexte français, mais il faut reconnaître que l'énoncé de statistiques risque de vieillir rapidement.

C'est là une des contraintes de l'enseignement à distance, et plus particulièrement du recours à des outils d'apprentissage « non adaptables », que de devoir être conçus dans une perspective intemporelle. En d'autres termes, il eût été préférable, dans cette cassette sur le marché du travail, de se limiter à la présentation des concepts, des théories en présence et des grandes tendances actuelles et des années à venir. Les données précises sont non seulement quelque peu ennuyantes à écouter, mais aussi il faut prévoir qu'elles seront rapidement dépassées. Outre cette partie (III - Le chômage) qui m'apparaît ainsi moins bien réussie, le reste de cette cassette est assez intéressant. La présentation des théories et du fonctionnement du marché du travail est bien faite, quoiqu'un peu rapide... et livrée avec un débit trop rapide. Les parties sur la politique de l'emploi et sur la précarité de l'emploi sont certes les plus intéressantes, du moins pour le public québécois.

Quant à la cassette sur l'organisation du travail, celle-ci nous paraît tout à fait réussie. Le public québécois y trouvera son compte, le taylorisme et le fordisme étant abordés dans une perspective à la fois théorique et pratique, mais n'étant pas rapportés trop directement à la situation française. La seconde partie de la cassette sur le "néo-fordisme" et les nouvelles formes d'organisation du travail est très [246] pertinente, bien documentée, très bien présentée. Autant on a plaisir à écouter le professeur Bartoli en classe à Paris I, autant il passe très bien le « test » de l'enseignement à l'aide de ce média particulier qu'est la cassette audio !

Cette cassette peut certes être utile pour des cours de sociologie, d'économie ou de science politique de niveau Cegep ou Université (de base) ; on pourrait sans hésiter recommander aux bibliothèques de ces institutions de commander cette série de cassettes, de même que d'autres de cette série, sur lesquelles nous reviendrons ultérieurement.

Pour le moment, nous nous contenterons de signaler la série de deux cassettes sur « les mutations de l'appareil productif » de Christian Jung.

Ces deux cassettes, encore là très « exportables », portent pour l'une sur l'investissement et la croissance des entreprises et pour l'autre, sur le progrès technique et la productivité. Sans entrer dans les détails, mentionnons que cette deuxième cassette, sur le progrès technique, présente un excellent sommaire de la problématique générale du changement technique. La définition et l'origine du progrès technique, les liens entre le progrès technique et les révolutions industrielles, entre le progrès technique, la croissance et la crise, enfin les impacts possibles sur l'emploi, et la possibilité de sortie de crise par le biais des changements techniques, autant de sujets abordés dans un style clair et précis, avec une voix et un ton vivant, intéressant à suivre.

Pour se procurer ces cassettes, ou d'autres portant sur le commerce international, le système monétaire international, les crises et les politiques anti-crise, les pays socialistes, les pays en voie de développement, ou encore les mutations démographiques et la mobilité sociale, il suffit d'envoyer un mandat pour la somme de 168 francs français à l'adresse qui suit : Erudire Diffusion, 10 rue de la Marne, 92330, Sceaux, France.

Diane Tremblay

COSSETTE, Alfred, (1982). *La tertiarisation de l'économie québécoise*, Chicoutimi : Gaëtan Morin Éditeur, 277 p.

Bien que cet ouvrage ne soit pas récent (1982), il n'en demeure pas moins d'actualité, puisqu'il décrit un phénomène tout à fait fondamental de nos économies occidentales, une tendance de fond qui ne peut manquer d'intéresser les économistes, et plus particulièrement les économistes du travail.

En effet, les activités économiques qualifiées de « tertiaires » fournissent actuellement la très grande majorité des emplois dans les économies occidentales, dont le Québec, le Canada et les USA plus particulièrement, où la « tertiarisation » est plus avancée qu'en Europe.

[247]

Ce développement du tertiaire, aux dépens des secteurs industriels traditionnels, n'a pas manqué de susciter des interrogations, notamment en ce qui concerne la capacité des activités tertiaires de service de secteur-« refuge », de suppléer aux emplois détruit dans le secteur secondaire, de neutraliser les effets négatifs (sur l'emploi, la production, l'investissement, ...) de ce processus que certains qualifient de "désindustrialisation".

L'ouvrage de Cossette est aussi pertinent par rapport au thème du présent dossier, à savoir la flexibilité. En effet, il existe une relation positive, bien qu'il ne s'agisse pas nécessairement de relation proprement « causale » entre la tertiarisation et le développement de formes particulières d'emploi... ou de flexibilité. Les secteurs dits tertiaires sont effectivement le lieu de prédilection des emplois à temps partiel, occasionnels, temporaires, à horaires brisés, etc.

Par ailleurs, certains chercheurs se sont interrogés sur le caractère « productif » des activités du tertiaire. Plusieurs autres se sont intéressés à la notion même de tertiaire : son sens, ce qu'elle recouvre comme activités, les lignes de démarcation que l'on pourrait tracer à l'intérieur de ce secteur souvent perçu comme « fourre-tout ».

Ces diverses problématiques sont abordées, directement ou indirectement dans l'ouvrage de Cossette. La « productivité tertiaire » fait l'objet d'un chapitre, tout comme la typologie (très pertinente) des activités tertiaires. Les chapitres 6, 12 et 13 respectivement sur le tertiaire « moteur », le tertiaire de l'information et l'avenir du tertiaire sont particulièrement intéressants pour ceux qui se demandent si les phénomènes de la "désindustrialisation" et de la tertiarisation sont le reflet d'un « malfonctionnement » de nos structures économiques, ou si au contraire, elles ne sont que le fruit d'une maturation « normale » de nos économies.

Pour les personnes s'intéressant davantage aux thèmes de la flexibilité et du type d'emplois caractérisant le tertiaire, les chapitres 9 et 10 seront sans doute les plus pertinents, portant respectivement sur la main-d'œuvre et les entreprises du tertiaire. Seule ombre au tableau : les données statistiques commencent à dater (78-80). Une mise à jour des données serait certes utile... le reste de l'ouvrage n'ayant pas trop vieilli.

Il convient enfin de préciser qu'il s'agit là d'un ouvrage d'*introduction* à la problématique du tertiaire. Il présente dans un langage clair et précis l'essentiel de la problématique, sans toutefois pouvoir satisfaire les lecteurs qui cherchent à approfondir leur réflexion sur le sujet.

Diane Tremblay

[248]

CINGOLANI, Patrick, (1986). *L'exil du précaire*, Collection réponses sociologiques, Paris : Éditions Méridiens Klincksieck. 222 p.

Un livre tout à fait particulier, qui présente un point de vue intéressant et fouillé sur la précarité. En se fondant sur une série de biographies considérées comme *atypiques*, ou renvoyant notamment aux *formes particulières d'emploi*, l'auteur présente une vision différente de celles habituellement exposées au sujet de la précarité. Alors que l'on considère souvent la précarité comme une condition proche du paupérisme, une condition désolante, ou alors sous un angle tout à fait différent, un « choix » de vivre autrement sa vie de travail, Cingolani propose une toute autre perspective. A ses yeux, « la précarité peut être aussi l'itinéraire périlleux pour échapper aux conditions d'assignation à l'être ouvrier ».

A mon avis, l'un des chapitres les plus intéressants est celui sur l'« identité vacillante » des « précaires ». Cingolani ne cherche pas seulement le « réel » de l'histoire précaire, mais aussi les représentations qui accompagnent l'individu dans son cheminement de « précaire ». Ainsi, dit-il, « à trop traiter les faits sociaux comme des choses, l'on risque de bâillonner les subjectivités ; que pour une fois on écoute d'un peu plus près les « bavardages » ; le « réel », on y reviendra, c'est sans doute le moins compliqué de l'affaire ». C'est ainsi que Cingolani entreprend de refaire les biographies des individus analysés en les « laissant parler », en intégrant leurs témoignages dans son livre.

Certaines catégorisations du précaire sont tentées dans ce bouquin, des démarcations de différentes façons de vivre cette situation sont proposées, notamment « trois manières de travailler, une manière de s'y refuser » !

Le « prix du loisir » fait aussi l'objet d'analyse, et mène à une certaine typologie des précaires fondée sur la façon de vivre la liberté, l'existence, la vie... en précaire.

Il est extrêmement difficile de tenter de résumer l'essentiel de ce qui se dégage de ce bouquin, mais c'est sans doute l'ensemble des fragments qu'on y trouve réunis et qui finit par broser un bon tableau, original, de la condition de précarité qui rend ce livre tout à fait instructif pour qui s'intéresse à l'évolution des formes d'emploi en cette fin de vingtième siècle.

Patrick Cingolani est chercheur au Groupe d'études sur les représentations du social, en France et livre ici le fruit de quelques années de recherche sur les « figures marginales du monde populaire ».

Diane Tremblay

[249]

DURAND, J.P., LEVY, P., WEISSBERG, J.L., (1987). *Guide de l'informatisation*, Informatique et société, Paris : Belin. 346 p.

Ce livre emprunte le format et la présentation d'un guide sans s'y réduire : il comprend un glossaire qui reprend des définitions essentiellement techniques. En moins de dix pages. Cela mis à la disposition du lecteur, de la lectrice, les auteurs peuvent nous présenter un essai dans lequel ils examinent les diverses interactions entre société et informatique sans que cette dernière soit étudiée pour elle-même.

Après un rappel des grandes étapes de l'informatique, le livre est divisé en quatre parties : l'économie de l'informatique ; l'informatique au travail ; l'informatique dans la cité ; technologies et création. Chaque partie est elle-même subdivisée en plusieurs chapitres et se termine, à

l'exclusion de la deuxième, par une bibliographie assez succincte et une liste d'adresses (françaises) utiles.

La partie consacrée à l'économie comporte cinq chapitres. Elle se situe essentiellement à un niveau mondial. Dans le premier chapitre, sont mis en évidence quelques traits saillants de l'industrie informatique : l'importance des secteurs des composants électroniques et de la péri-informatique, l'industrie du logiciel, la part de la micro-informatique, le marché de l'intelligence artificielle et la concurrence entre firmes. Le deuxième chapitre fournit plus précisément un panorama de l'informatique dans le monde. En plus des situations européenne, américaine et japonaise, quelques pages sont consacrées à l'informatique en URSS où, peut-on lire, « l'informatique n'a pas encore pénétré la vie quotidienne » et dans des pays du Sud, en particulier en Inde, en Corée du Sud, en Chine et au Brésil. On sait que ce dernier s'est illustré, en la matière, par une lutte vigoureuse contre la dépendance à l'égard des produits informatiques en provenance des États-Unis, en menant une politique très protectionniste : seuls des mini et des micro-ordinateurs brésiliens sont sur le marché. Dans le chapitre suivant, sont dégagés les liens serrés entre l'industrie informatique et l'évolution des télécommunications. Les nouveaux services et dispositifs techniques (satellites, fibres optiques) sont rapidement passés en revue et est ensuite exposé le phénomène mondial de la déréglementation. L'avant-dernier chapitre de cette partie est consacré aux banques de données. Une place importante est faite à la situation en France et en particulier à Télétel. Enfin, pour être complet, le dernier chapitre est consacré à la F.A.O. (la fraude assistée par ordinateur). Il est particulièrement stimulant.

La deuxième partie intitulée « l'informatique au travail » fait une large place à l'industrie. Les auteurs estiment en effet que l'automatisation des processus industriels est moins bien connue du grand public que celle du travail de bureau. Cela étant, ils postulent que « c'est certainement dans les activités secondaires que les bouleversements à attendre dans les prochaines décennies seront les plus profonds, avec une nette tendance à la tertiarisation », tout en se gardant de faire de la robotique le coeur de l'automatisation des processus industriels. L'accent est [250] dès lors mis sur la « *productique* » ainsi définie : elle « rassemble les activités et installations de technologies avancées visant l'automatisation globale,

intégrée et flexible des processus de production, allant de la conception au contrôle de qualité en passant par la fabrication et la gestion de la production : systèmes de conception et de fabrication assistée par ordinateur (C.F.A.O.), machines-outils de conception avancée (machines-outils à commande numérique), centres d'usinage, manipulateurs programmables, robots « intelligents », informatique industrielle (automates programmables, logiciels, télécommunication), contrôle automatique, etc. ». Sont ensuite brièvement décrits ces divers types de matériels. Cette section consacrée à la « productique » est complétée par un très court chapitre sur « l'évolution du travail et des qualifications dans l'industrie ».

Après un chapitre consacré à la bureautique — un paragraphe l'est au « télétravail à domicile » qui se termine, en se plaçant « du côté des salariés », sur une note négative — et un autre, plus ergonomique, interroge « le travail sur l'écran » -, les auteurs brossent le portrait de l'« *agrotique* ». L'utilisation de l'informatique dans le secteur agricole se rapporte à l'automatisation du processus et des conditions de production ainsi qu'à l'automatisation de la comptabilité et à l'aide à la gestion et à la décision. Les exemples sont pris en France. Les auteurs semblent partager le point de vue selon lequel « la diffusion de l'informatique s'inscrit dans le droit fil du suréquipement d'une grande partie des exploitations agricoles françaises et concluent en posant la question : « l'Occident se décidera-t-il à fournir au Tiers-Monde une aide significative ? Ou, au contraire, ajustera-t-il sa production à ses seuls besoins ? ». Cette partie compte encore quatre brefs chapitres - « Etat de la robotisation en France » ; « Informatisation et nouveau management » ; « Mutations technologiques et formations » ; « Informatique, emploi et temps de travail » - qui mettent en évidence les enjeux que repèrent les auteurs dans l'usage de l'informatique au niveau du travail : marge de négociation des travailleurs et de leurs représentants à l'égard de l'informatisation elle-même ; reconduction/ bouleversement de l'organisation du travail ; déplacement/obsolescence des qualifications ; réduction du temps de travail/assistance économique octroyée à une population disqualifiée.

La troisième partie - « L'informatique dans la cité » - est découpée en quatre centres d'intérêt (et autant de chapitres) : l'éducation, la santé, le temps libre et les libertés. Dans ce dernier chapitre est notamment présenté le texte de la loi française en la matière. Dans le chapitre

consacré au temps libre sont fournies des explications du succès relativement inattendu du Télétel ou encore du Minitel. Il est avant tout un succès d'une politique étatiste : l'investissement soutenu de l'Etat a permis d'atteindre simultanément une masse critique sur le plan des terminaux installés (distribués gratuitement) et sur celui des services disponibles sur lesquels des journaux, notamment régionaux, ont misé. Ce qui devrait être source de réflexion dans la situation québécoise actuelle. La section consacrée dans ce chapitre à « la micro-informatique domestique » peut sembler un peu rapide. On nous rappelle que seulement 5% des foyers français possèdent un micro-ordinateur. Assez curieusement, les auteurs estiment qu'il n'y a « nulle surprise à constater » que « 84% des usagers sont des hommes, 45% ont moins de [251] 25 ans et possèdent un fort niveau d'instruction ». Même s'ils rappellent que parmi les adultes ayant l'intention d'acquérir un micro-ordinateur deux tiers sont « des cadres, des travailleurs intellectuels, des membres de professions libérales », ils n'en reprennent pas moins des sondages qui mettent en évidence une utilisation déconnectée de la pratique professionnelle.

La dernière partie, « Technologies et création », compte trois chapitres dont deux sont plus « techniques ». Le premier, « Image, simulation et informatique » offre une présentation de « l'image de synthèse » étoffée de multiples exemples. Le troisième est consacré à l'intelligence artificielle, il explicite assez rapidement mais de manière très accessible quatre exemples pour lesquels les résultats sont les plus nets : les jeux, la reconnaissance des formes visuelles et sonores, le traitement du langage naturel et les systèmes experts. Il se termine en introduisant au débat autour de l'intelligence artificielle. Enfin, entre ces deux chapitres, quelques pages sont consacrées à l'usage de l'ordinateur dans la production musicale et littéraire. Le contenu de cette dernière partie, la plus courte du guide, est approfondi dans *La machine univers* que Pierre Lévy a publié au début 1987 aux éditions La Découverte.

À l'issue de cette présentation des applications informatiques et de leurs implications économiques et sociales, les auteurs achèvent leur travail en posant quelques questions destinées à mieux faire ressortir la portée et la signification anthropologique de ces applications. Au total, ce « guide » allie deux qualités : il nourrit une réflexion générale sur les

phénomènes de l'informatisation tout en apportant des synthèses informatives accessibles.

Marie-Blanche Tahon

Errata : Le compte rendu du livre de Marie-Blanche Tahon (et non Tabon) et André Corten (ed), *L'Italie : le philosophe et le gendarme* (voir Interventions Economiques, no. 18) avait été rédigé par Nicole Fortin... et non Marie-Blanche Tahon.

DAVID, Hélène, (1986). *Femmes et Emploi, le défi de l'égalité*, Montréal : Presses de l'Université du Québec/Institut de recherche appliquée sur le travail. 477 p.

Quiconque s'intéresse au problème de la discrimination telle que pratiquée à l'endroit des femmes sur le marché du travail trouvera grand plaisir à prendre connaissance de cet ouvrage. Écrit dans un style direct et clair, ce dernier a le mérite de nous présenter un tout d'horizon complet des principales questions que pose actuellement la situation d'inégalité des travailleuses en emploi. Le double objectif que poursuit l'auteure témoigne d'ailleurs de l'ampleur de la tâche qu'elle s'était fixée avec ce livre : « tenter de mettre en lumière les mécanismes qui permettent à la discrimination de se perpétuer et de voir ensuite si les moyens dont on dispose actuellement peuvent les enrayer » (p. 7).

[252]

C'est en trois parties qu'Hélène David a choisi de nous livrer son argumentation. Diagnostic du problème dans un premier temps, qui oblige à porter le regard au-delà des apparences : la discrimination salariale, bien qu'elle soit légalement interdite, continue d'avoir cours et passe désormais surtout par la ségrégation occupationnelle, soit la concentration des femmes dans un nombre limité d'emplois. La discrimination est aujourd'hui institutionnalisée. Elle repose sur une série de rouages dont le jeu ne dépend plus nécessairement d'actions intentionnellement préjudiciables à l'égard des membres d'un groupe comme celui des femmes. Ainsi, les obstacles que rencontrent ces

dernières sur le marché du travail peuvent être appelés « mécanismes institutionnels » « parce qu'ils sont permanents et qu'ils fonctionnent toujours de la même manière ». Et, de poursuivre l'auteure, « lorsque ces mécanismes institutionnels sont reliés entre eux et que les effets de chacun d'eux se renforcent les uns les autres, on parle alors d'un système institutionnel » (p. 11). C'est à ce phénomène que renvoie l'expression « discrimination systématique ». Une approche globale et intégrée devient ainsi absolument indispensable pour comprendre ce que vivent les femmes en emploi, situation qu'illustre H. David par le cas des travailleurs en usine.

La seconde partie du livre, riche en informations sur les moyens employés dans différents pays pour enrayer la discrimination, porte sur la comparaison de deux types d'approche en matière de politiques d'égalité en emploi : celles, tout d'abord, qui sont centrées sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, voie qu'ont empruntée certains gouvernements sociaux-démocrates, et celles ensuite qui sont axées sur l'interdiction de la discrimination, caractéristique première de la stratégie adoptée au Québec, au Canada et aux États-Unis. La mise en parallèle de ces deux différentes façons de combattre la discrimination est fort intéressante puisqu'elle nous permet de mieux cerner les faiblesses et les limites des moyens que nous avons à notre disposition dans ce domaine au Québec, lesquels se résument essentiellement à la Charte des droits et libertés de la personne (et la loi canadienne sur les droits de la personne dans les organismes et secteurs de juridiction fédérale). De façon générale, notre approche s'inspire de la tradition libérale individualiste et s'articule autour de « mesures qui doivent permettre de réparer des torts subis suite à des actes répréhensibles dont on peut identifier les responsables » (p. 155). C'est en portant plainte que les individus lésés obtiennent réparation. Il s'agit donc d'un processus au cas par cas qui peut être long et onéreux pour les victimes d'actes discriminatoires. En comparaison, l'approche sociale-démocrate est beaucoup plus large, visant « à changer les règles d'accès et de partage des biens (tels que les emplois et les salaires) qui régissent l'ensemble de la société » (p. 155). De plus, les organisations syndicales sont étroitement impliquées dans la lutte à la discrimination, rôle qu'elles peuvent véritablement jouer en raison des droits et des pouvoirs étendus qui leur sont conférés. L'expérience étrangère ouvre donc des possibilités nouvelles qui mériteraient d'être mieux connues.

[253]

Enfin, dans une troisième partie qui se veut plutôt brève, on nous propose d'examiner l'efficacité des mesures antidiscriminatoires que contiennent nos législations, ceci à la lumière des difficultés rencontrées dans le milieu de travail. Il s'agit surtout ici de faire ressortir les facteurs sur lesquels concrètement il est urgent d'avoir prise sous peine de voir nos solutions condamnées à l'échec : les pratiques de gestion du personnel et d'organisation du travail, les changements technologiques ou encore l'emploi. Quelle portée peuvent avoir, par exemple, les programmes d'accès à l'égalité sans une politique de plein emploi ? Comment peut-on espérer enrayer la discrimination si les critères qui sont à la base de l'organisation du travail et de la détermination des charges de travail ne sont pas remis en question ? Autant d'interrogations donc qui nous invitent à élargir le champ de nos interventions antidiscriminatoires.

En résumé, le livre d'Hélène David fournit de nombreuses informations, opère une mise en perspective critique et propose de nouvelles avenues de revendication pour les femmes. Pour tous ceux et celles qui ont à coeur de voir s'améliorer les instruments de lutte à la discrimination, il sera, sans conteste, un important outil de réflexion.

Sylvie Morel

BROSSARD, Michel et SIMARD, Marcel (1986). *Les statuts de travail. Une analyse socio-institutionnelle de la population active québécoise*, Les publications du Québec.

Cette étude, rédigée pour la *Commission consultative sur le travail et la révision du code du travail*, est particulièrement intéressante puisqu'elle nous fournit une photographie statistique unique en son genre des statuts d'emploi au Québec à partir du recensement de 1981. Une fois exposées les grandes composantes de la population active au Québec, l'étude détaille les profils socio-économiques des travailleurs-salariés-salariées notamment à domicile, réguliers à temps plein et à temps partiel et occasionnels. Cette dernière catégorie retiendra sans doute l'attention puisque les chiffres présentés sont pratiquement les

seuls disponibles sur les salariés-ées occasionnels au Québec définis comme ayant travaillé moins de 48 semaines dans l'année. On y apprend que ce sont en 1980, 1,275,445 personnes qui sont surnuméraires, temporaires, intérimaires, contractuels et saisonniers (105.080), soit plus de 43% du total des salariés du Québec en 1980. Que ce sont, dans une proportion plus forte que pour l'ensemble des salariés, des jeunes, des faiblement scolarisés, des célibataires et qu'ils travaillent dans l'agriculture, dans la foresterie, mais surtout dans la construction, le commerce et les services.

Cette étude nous fournit aussi d'intéressantes données sur les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés au Québec. De plus l'étude des conventions collectives au Québec et les positions des parties sur [254] l'évolution des situations de travail et les statuts de travail au Québec apportent des éléments analytiques nouveaux et pertinents

Alain Jacques

LE BAS, Christian — Études coordonnées par — (1987). *La transformation du rapport salarial*, Lyon : Presses universitaires de Lyon, Collection Analyse, Épistémologie et Histoire économiques, 200 p.

Une série de huit articles autour du thème de la transformation du rapport salarial, voilà ce que l'on retrouve dans cet ouvrage coordonné par Christian Le Bas.

Rappelant les bouleversements qu'ont connu nos économies depuis les années soixante-dix, les multiples transformations enregistrés en regard de différentes dimensions du travail (précarité, chômage, etc.), de même que certaines expériences « dites d'innovation sociale » (cercles de qualité, groupes de progrès, démarches "participatives", etc.), Christian Le Bas affirme que l'ensemble de ces bouleversements ne touche pas seulement une dimension du travail ou de l'emploi, mais bien l'ensemble du « modèle du travail ».

Ainsi, il ne suffit pas de s'intéresser aux réalités et effets micro-économiques, mais il faut élargir l'analyse de façon à englober des dimensions macroéconomiques plus vastes induites et alimentées par ces phénomènes. C'est pour cette raison, explique Le Bas, en introduction, que les différents thèmes traités dans cet ouvrage l'ont été sous l'angle d'une analyse en termes de *rapport salarial*.

Après avoir brièvement retracé les « acquis » de la « première génération » de travaux portant sur le régime d'accumulation d'après-guerre. Le Bas note que la crise économique et les transformations qui y sont associées confrontent cette théorie du rapport salarial à un certain nombre de problèmes, de nouvelles interrogations et même ouvrent des perspectives nouvelles.

C'est précisément l'objet des différentes contributions à cet ouvrage que de rendre compte de ces questionnements, ces interrogations et, surtout, de dessiner les contours des nouvelles pistes qui s'ouvrent à partir des recherches récentes.

L'essentiel des questions conduit à se demander si la sortie de crise et l'avenir du travail et de l'emploi appellent une modification substantielle ou marginale du rapport salarial qualifié de "fordiste". Ainsi, « les recompositions microéconomiques des relations industrielles prenant la forme d'institutions intégratives dont l'origine reste patronale (comme les cercles de qualité), de pratiques "participatives" ou d'obligations réglementaires en matière d'expression du personnel (lois Auroux) dessinent-elles un rapport salarial réellement alternatif ? », demande Le Bas.

[255]

Ou encore, « les éléments de flexibilité introduits dans l'usage de la force de travail marquent-ils un retour à des formes anciennes (concurrentielles) du rapport salarial ? » Est-ce que cela peut donner naissance à une « nouvelle » segmentation du marché du travail comme de plus en plus de chercheurs tendent à le proposer (par exemple, T.J. Noyelle dans son ouvrage récent publié aux Presses Pergamon) ?

Autant de questions donc qui sont abordées ici à travers un excellent texte de Christian Mercier sur la « cohérence technique du procès de travail et l'évolution du rapport salarial (à travers l'histoire de l'industrie du verre creux), un texte de Bernard Billaudot sur « l'enjeu de la crise :

aménagement, mutation ou disparition du rapport salarial », ou encore celui de Bernard Ruffieux sur « la place de l'entreprise dans une approche en termes de rapport salarial ».

Mentionnons aussi des textes de Pascal Petit (L'évolution du rapport salarial dans une économie tertiaire), de B. Drugman et P. Mory (L'entrée des jeunes dans le rapport salarial), de J.-M. Bidoux (Rapport salarial et qualification, de Benjamin Coriat (... l'industrie automobile américaine) et de Michel Bellet (Régulation, rapport salarial et critères de gestion).

Un bon nombre d'excellents textes donc, seule ombre au tableau : la table des matières aurait dû être revue à la fin, puisqu'elle n'indique pas les bonnes pages pour les articles et la reliure de l'ouvrage ne résiste pas très bien à une lecture de plus de trois ou quatre articles... Tout de même, le contenu permet de neutraliser ces petits aspects négatifs.

Diane Tremblay

[256]



Achévé d'imprimer
en avril 1988 sur les presses
des Ateliers Graphiques Marc Veilleux Inc.
Cap-Saint-Ignace, Qué.