

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

Emploi
et concertation

Automne 1992

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

EMPLOI ET CONCERTATION

Montréal : Revue *Interventions économiques pour une alternative sociale*, no 24, AUTOMNE 1992, 179 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''.

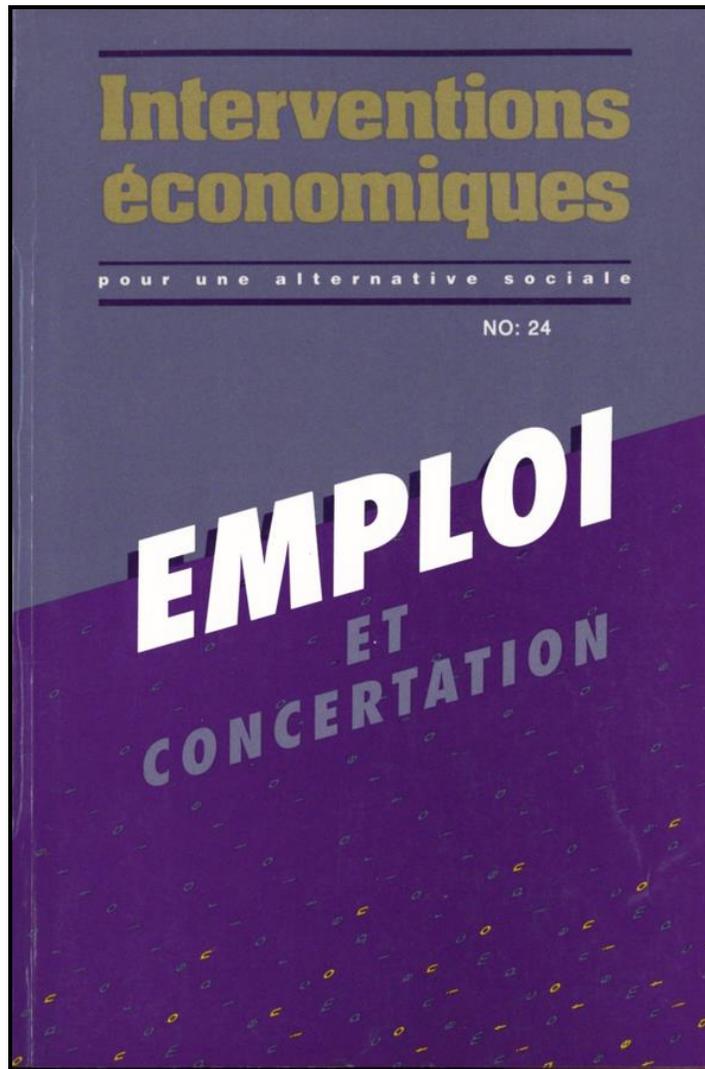
Édition numérique réalisée le 16 février 2022 à Chicoutimi, Québec.



Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

EMPLOI ET CONCERTATION



Montréal : Revue *Interventions économiques pour une alternative sociale*, no 24, AUTOMNE 1992, 179 pp.

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

Quatrième de couverture

[Retour à la table des matières](#)

PRÉSENTATION

NOTE D'ACTUALITÉ

L'évolution récente du commerce extérieur mexicain, par José Luis Solis Gonzalez

DOSSIER

Formes de corporatisme et formes d'emploi, par Lien Hoang-Ngoc et Michel Lallement

La politique régionale à la suédoise : le cas Uddevalla, par David Rolland

La concertation est-elle la clé du plein emploi ? par Louis Gill

Le forum pour l'emploi : histoire et perspectives, par Michel Fayette

Participation syndicale et changement social, par Pierre Paquette

DÉBAT

Classement statistique, représentations sociales et discours économique : les métiers et professions dans les recensements canadiens, par Jean Pierre Beaud et Jean-Guy Prévost

Rubrique livres

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)

de soutien : 36\$

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,

4^e trimestre 1989

ISSN-0715-3570

Interventions économiques est indexé dans *Repères*

[2]

Peinture et maquette : Bernard Lépine

Traitement de texte : Colette Désilets

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

DISTRIBUTION AU QUÉBEC :
Québec
Diffusion Prologue inc.

[3]

Interventions économiques
pour une alternative sociale
No 24

Table des matières

PRÉSENTATION [7]

NOTE D'ACTUALITÉ [23]

L'évolution récente du commerce extérieur mexicain, par José Luis Solis
Gonzalez [25]

DOSSIER [39]

Formes de corporatisme et formes d'emploi, par Lien Hoang-Ngoc et
Michel Lallement [41]

La politique régionale à la suédoise : le cas Uddevalla, par David Rolland
[63]

La concertation est-elle la clé du plein emploi ? par Louis Gill [83]

Le forum pour l'emploi : histoire et perspectives, par Michel Fayette [99]

Participation syndicale et changement social, par Pierre Paquette [119]

DÉBAT [127]

Classement statistique, représentations sociales et discours économique :
les métiers et professions dans les recensements canadiens, par Jean
Pierre Beaud et Jean-Guy Prévost [129]

Rubrique livres [151]

[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 : le développement local ; les revenus, l'économie internationale ; les approches théoriques en économie politique et d'autres sujets.

	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 24

Présentation

“Concertation et emploi.”

Le Collectif

[Retour à la table des matières](#)

La concertation est à la mode. Du Forum pour l’emploi en 1989 au Rendez-vous économique du secteur privé — où en 1991, le Conseil du patronat invitait les centrales syndicales et d’autres groupes à examiner différents projets générateurs d’emplois — en passant par les multiples tables ou organismes de concertation au niveau local, régional ou sectoriel, le discours et la pratique de la concertation se sont considérablement développés au cours des dernières années au Québec.

Les différents énoncés de politique économique parus à la fin de l’année 1991 ¹ font une large place à la nécessité de la concertation et du partenariat. En coeur, ils affirment que l’État doit être un acteur parmi d’autres, un partenaire, un accompagnateur. Les centrales syndicales, particulièrement la CSN, longtemps opposées à toute approche de concertation ou de participation, ont également adopté un discours « concertationniste ». Les municipalités, les MRC, les gens

¹ Nous faisons ici référence aux divers projets déposés par le gouvernement Bourassa en ce qui concerne l’emploi, les grappes industrielles, le développement régional et le développement de la grande région de Montréal notamment, des projets souvent cités sous les noms des ministres responsables, soit les Plans Bourbeau, Tremblay, Picotte, Johnson.

d'affaires, et même une partie des groupes communautaires emboîtent le pas.

Plus qu'une mode, cela semble être un véritable mouvement. Peut-on pour autant parler de consensus ? S'agit-il de l'émergence d'une tendance à la collaboration et à la bonne entente entre « partenaires sociaux », qui ferait suite à l'affrontement quasi permanent qui a caractérisé les relations de travail dans les années 1960 et 1970 au Québec ? Comment interpréter cet apparent virage social survenu en quelques années, et vers quoi nous mène-t-il ? Quelles [8] leçons peut-on tirer d'expériences similaires menées dans d'autres pays ? Voici quelques unes des questions auxquelles les textes rassemblés dans ce numéro tentent de répondre. Pour contribuer à cette réflexion, nous proposons dans les lignes qui suivent une mise en situation et quelques points de repères. Et pour commencer : quelles sont les origines de ce mouvement en faveur de la concertation ? À quoi peut-on faire remonter cette vague de concertation ?

Au commencement était la crise...

Très schématiquement, on peut attribuer cette évolution à quelques grands facteurs, en partie interreliés :

1. la dégradation de la situation économique, dans le contexte d'une internationalisation accrue des échanges et de l'accentuation de la concurrence ;
2. la réorganisation du travail au sein des entreprises, en lien avec l'introduction de nouvelles technologies, mais aussi avec l'évolution de la concurrence internationale ;
3. la crise de l'État-providence et l'apparente incapacité des politiques économiques à « venir à bout » des difficultés économiques des dernières décennies ;
4. la volonté des populations locales de maîtriser leur développement, et celle des travailleurs et travailleuses de contrôler le contenu de leur travail.

Reprenons ces éléments un peu plus en détail.

Le Canada fait partie du groupe sélect des sept principaux pays industrialisés dont les sommets annuels défraient les manchettes des journaux et, surtout, tracent la voie d'une laborieuse coordination des politiques économiques. Certes, le caractère d'éternel allié des États-Unis lui a sans doute valu son adhésion à ce groupe restreint, plus que l'importance de son économie. Il n'en demeure pas moins que le Canada est considéré comme un des pays les plus développés, dont le niveau de vie est parmi les plus élevés au monde, comme en fait foi un récent rapport de l'ONU. Dans les 30 années qui ont suivi la deuxième guerre mondiale, cette réalité a été alimentée par de très forts taux de croissance économique, des gains de productivité annuels importants, un taux de création d'emploi important malgré un taux de chômage supérieur à la moyenne des autres pays de l'OCDE. Le PIB par habitant a ainsi plus que doublé de 1950 à 1980. Cette croissance a alimenté, en [9] même temps quelle a rendu possible, la progression des dépenses publiques, en particulier les dépenses sociales. C'était ce que l'on a appelé « le cercle vertueux de la croissance ».

Les problèmes, pourtant déjà potentiellement présents, ont commencé à se manifester à la fin des années 1960, et au début des années 1970 ; de façon peu perceptible dans les premières années, ceux-ci ont fini par prendre de plus en plus d'ampleur. Les gains de productivité ont d'abord progressivement ralenti. Cette chute des gains de productivité s'est du reste manifestée dans presque tous les pays industrialisés, et a entraîné des réactions en chaîne : inflation (les entreprises cherchant à maintenir leur marges de profit et les salariés la progression du pouvoir d'achat), dégradation de l'emploi devant la perte de compétitivité de nombreuses entreprises, dévaluations monétaires (dans le cas canadien, cela s'est manifesté nettement à partir de 1976, alors que le taux de change du dollar canadien passait de 1,04\$ à 70 cents dans les années 1980).

Devant la montée de la concurrence internationale, en particulier celle des nouveaux pays industrialisés, l'économie canadienne, comme d'autres économies ailleurs dans le monde, a alors cherché à maintenir sa compétitivité, et ses entreprises ont tenté de préserver leurs marchés, essentiellement en jouant sur les prix de vente et les coûts de

production. Ce faisant, les entreprises canadiennes (et québécoises) ont largement négligé l'amélioration de la formation, de la recherche et développement (R&D) et de la qualité de leurs produits. Plusieurs années plus tard, elles se réveillent et constatent le retard accumulé face à leurs concurrents. Plus que conjoncturels, les problèmes apparaissent dès lors clairement structurels.

Le mot d'ordre est donc lancé : il faut améliorer la compétitivité par tous les moyens, trouver de nouvelles « recettes ». Pour ce faire, l'apport de tous les « acteurs » s'avère nécessaire, y compris bien sûr celui des travailleurs et travailleuses, par l'intermédiaire des multiples cercles de qualité, de l'implantation de la « qualité totale », etc. La réorganisation du travail au sein des entreprises explique dès lors en partie le développement de la concertation au sein de celles-ci.

À cet égard, l'expérience de la société Atlas à Sorel, dont traite le texte de Pierre Paquette, illustre bien les motifs et les contenus de telles expériences de concertation à l'échelle de l'entreprise. C'est bien souvent placés devant l'alternative d'une fermeture ou d'une réorganisation en profondeur que les travailleurs optent pour la concertation avec l'employeur, en vue de maintenir leurs emplois. [10] De façon analogue, l'introduction de technologies nouvelles peut se traduire par des transformations de tâches, éventuellement des pertes d'emplois, ce qui favorise également la concertation employeur-employés en vue de diminuer ou de compenser les effets potentiellement négatifs de ces réorganisations.

Dans ce nouveau contexte d'internationalisation des échanges — des marchandises et des capitaux —, de regain de la concurrence et de réorganisation de la production, les politiques économiques traditionnelles ne sont pour leur part plus efficaces à assurer la croissance stable, un haut niveau d'emploi et une répartition équitable des fruits de la croissance. Ce sont les fondements mêmes de l'État providence qui se trouvent remis en cause. Ceci engendre plusieurs phénomènes : d'une part, une réorientation des politiques économiques et sociales vers une plus grande flexibilité des marchés et « l'incitation » à retourner sur le marché du travail à n'importe quelles conditions ; d'autre part, la volonté de rechercher des consensus parmi les « partenaires sociaux » et la collaboration de ceux-ci dans la mise en œuvre des différentes politiques. Lorsque ni l'État ni le marché ne

fonctionnent, l'appel aux partenaires et au consensus prend de l'importance.

Tant que l'État-providence pouvait assumer les coûts sociaux des transformations économiques et des réorganisations du travail, certains drames individuels pouvaient être évités. Mais à partir du moment où l'État et les entreprises refusent d'assumer ces coûts et que les individus se retrouvent seuls devant les difficultés associées à une perte d'emploi notamment, les réorganisations sont freinées par les travailleurs et les travailleuses et leurs syndicats ; ceux-ci refusent, avec raison bien souvent, de payer le prix de réorganisations qu'ils n'ont pas voulu. Deux voies s'offrent ici : on impose ces réorganisations, ou on les négocie. Or, il s'agit là d'éléments qui échappent souvent au domaine traditionnel de la négociation, et dont les solutions dépassent aussi bien souvent le strict cadre de l'entreprise où se vivent les problèmes. Ceci appelle la création de nouveaux lieux pour discuter et gérer les transitions ; or, ceux-ci n'existent pas. Il se développe donc différentes structures de concertation où les différents acteurs socio-économiques se rencontrent, discutent et cherchent des solutions, sans toutefois que ceci ne constitue, tout au moins au début, des négociations formelles.

Ces rencontres et structures de concertation peuvent se développer à l'initiative des différents gouvernements, mais aussi, et la plupart du temps, à l'initiative du « milieu ». C'est notamment le cas [11] de toutes les expériences des dernières années témoignant de la volonté de populations locales de maîtriser le développement de leur quartier, de leur ville, de leur région. Qu'il suffise de rappeler ² des expériences telles celles du Rassemblement gaspésien-madelinot, du Comité pour la relance de l'emploi dans l'Est de Montréal (CREEM), du Comité pour la relance de l'emploi et de l'économie du Sud-Ouest de Montréal (CRESSOM), ou encore des États généraux du monde rural pour se convaincre de cette nouvelle volonté de prise en charge des populations. Une récente enquête de la CSN ³ dénombrait près de 200 organismes ou tables de concertation en matière de développement régional et local

² Le collectif de la Revue Interventions économiques prépare actuellement un numéro sur la question du développement local à paraître en 1993.

³ Voir à ce sujet : *Choisir le Québec des régions*, enquête réalisée sous la direction de Benoît Lévesque, Vincent van Schendel, Michel Paquet et Maurice Sauvé, CSN mars 1992.

au Québec, et encore ne s'agissait-il que d'une liste partielle. La nature a horreur du vide. Là où aucun mécanisme n'est prévu pour rassembler les acteurs concernés, négocier et gérer les changements, il s'en crée à la douzaine.

Un mouvement parallèle s'observe dans les entreprises où, de plus en plus, les travailleuses et travailleurs veulent avoir leur mot à dire dans l'organisation du travail, les choix technologiques, voire la gestion et les décisions d'investissement de l'entreprise.

La concertation apparaît donc souhaitée par les différents acteurs socio-économiques, mais pour des raisons parfois différentes, et le contenu de la démarche souhaitée peut également différer de l'un à l'autre. Ainsi, si la vague de la concertation peut être porteuse d'espoir, en ce qu'elle peut permettre d'identifier des solutions et de gérer les transitions, elle risque aussi d'être porteuse de désillusions si les objectifs, les modalités, les conditions et les limites ne sont pas clairement établies. Mais avant d'aborder ces éléments, il est bon de clarifier un certain nombre de concepts.

Concertation, partenariat, consensus : clarifions les concepts

Les mots concertation, partenariat, consultation, sont souvent utilisés concurremment, quand ce n'est pas l'un pour l'autre. Tous sont souvent associés à des degrés divers de consensus. Il y a pourtant d'importantes distinctions et nuances à faire, qui se révéleront utiles à l'analyse. Certes, ceci pourrait faire l'objet d'un essai en soi ; dans le cadre de ce texte, et pour faciliter la compréhension des enjeux, nous nous contenterons de suggérer ici un petit « glossaire ».

[12]

Quelques définitions

La *concertation* renvoie généralement au fait de rassembler autour d'une même table différents intervenants ou acteurs pour discuter et échanger sur un même sujet. L'objectif de cet exercice peut varier. Souvent la concertation ainsi définie sert d'abord à s'entendre sur des constats : faire le portrait des problèmes que connaît une entreprise, une région, dresser un diagnostic, cerner les solutions possibles, pour éventuellement s'entendre sur des décisions communes.

C'est dans un tel contexte que peut s'établir une reconnaissance commune par les différents acteurs ou intervenants des problèmes ou des solutions possibles. Il importe toutefois de souligner que la concertation, soit essentiellement l'échange ou la discussion, ne conduit pas toujours à un compromis et *a fortiori* à un consensus, lequel implique une large vision commune, presque une identité de point de vue. Il arrive souvent que les acteurs s'entendent sur l'identification des problèmes, voire sur le diagnostic, mais qu'ils n'arrivent pas à s'entendre sur les solutions possibles. Le consensus est donc autre chose que la seule concertation. Il n'en reste pas moins que le fait d'échanger sur des situations communes, d'analyser les problèmes et les solutions possibles, constitue déjà un pas important. De plus, il s'agit certes d'une réalité nouvelle pour bon nombre d'acteurs qui, auparavant, ne connaissaient que l'affrontement. Nous y reviendrons un peu plus loin.

La *consultation* signifie que l'un des intervenants a le pouvoir de prendre seul les décisions, mais reconnaît que celles-ci peuvent être éclairées à la lumière des connaissances des autres intervenants. Lorsqu'il y a concertation, on convient généralement que les décisions ne peuvent être prises par un seul des acteurs, mais doivent être soumises au processus de la discussion ou de l'échange et à l'atteinte d'un consensus. Ainsi, les deux perspectives sont fondamentalement différentes. Dans le cas de la consultation, l'acteur qui possède le pouvoir de décider peut choisir de tenir compte ou non des avis exprimés : il est en quelque sorte le seul maître à bord.

La *négociation* renvoie davantage au domaine des relations de travail, bien qu'elle puisse également s'appliquer à d'autres situations. Elle se distingue nettement de la consultation, car elle renvoie à un processus d'échange où les deux parties possèdent des atouts et ont intérêt à discuter ensemble pour arriver à s'entendre. [13] Dans la négociation, les demandes en provenance des différents acteurs sont souvent opposées, les intérêts et les objectifs de chacun divergents. Chaque partie veut alors faire valoir et triompher son point de vue. Le meilleur exemple est celui de la négociation d'une convention collective dans un syndicat local entre un employeur et des travailleurs et travailleuses. La négociation peut aboutir à un règlement sans affrontement, mais peut aussi donner lieu, on le sait, à de vifs affrontements.

Le *partenariat* renvoie à un projet commun, ou conjoint, entre différents intervenants, que l'on nomme dès lors « partenaires ». Il s'agit d'une collaboration entre différents organismes « dont les risques, les capacités et les ressources sont mis en commun et partagés au sein de projets profitant à chaque partenaire ⁴... » Il peut s'agir d'un investissement, de la mise sur pied d'un programme de formation, de recherches, etc. Le partenariat entre organismes publics et privés est très répandu dans certains pays (États-Unis, Japon...) et depuis plusieurs décennies. Ainsi, par exemple, dans la région du Nord-Est américain (route 128 près de Boston), le partenariat université-entreprise est très développé et a largement contribué à la santé économique de la région pendant les années 1970-1980. Au Québec, ce genre de partenariat est moins courant, mais se développe tout de même, notamment par le biais des centres de liaison et de transfert (université-entreprise) mis en place par le gouvernement (CRIQ, CRIM, CEFRIO, etc.). La mise sur pied de fonds régionaux d'investissements (les SOLIDES) par l'Union des municipalités régionales de comté (UMRCQ) et le Fonds de solidarité de la FTQ est une autre forme de partenariat, à l'échelle régionale cette fois.

La *participation*, quant à elle est une notion plus générale qui recouvre tant la consultation que la concertation ou le partenariat, ou même la négociation. Elle signifie que l'on a son mot à dire dans la

⁴ C. Stratton : « Pourquoi des partenariats ? » dans : Les mécanismes de la création d'emploi ; le cas des États-Unis. OCDE, 1989.

prise de décision, mais les formes de participation peuvent varier de façon importante.

Le partage du pouvoir ?

La notion de concertation au niveau de la société, en tant que mode de gestion des conflits de distribution, repose implicitement sur l'idée d'un nouveau partage du pouvoir. Pour simplifier, prenons l'exemple d'un jeu. Une grande partie du pouvoir du joueur A tient dans sa capacité de cacher son jeu à l'acteur B ⁵. Le pouvoir patronal tient à l'incertitude des investissements, le pouvoir syndical à la [14] menace d'arrêter le travail, et le pouvoir étatique à celui d'imposer des lois. La concertation, si elle signifie un partage du pouvoir, implique de révéler ses projets aux autres. On se concerte, en effet, afin de rendre les événements plus prévisibles. Cela implique donc que les partenaires n'utilisent pas pleinement les outils de pouvoir qu'ils détiennent. Mais quel est l'intérêt de groupes opposés de partager le pouvoir ?

Il faut s'interroger plus à fond sur l'émergence de la notion de concertation. Une situation politique qui exige la concertation signifie en fait qu'aucun des acteurs ne prétend détenir le pouvoir. L'État ne peut intervenir sans la collaboration des acteurs pour mettre en œuvre ses politiques ; les actions industrielles des syndicats restent inefficace pour protéger le pouvoir d'achat ; les patrons ont de la difficulté à soutenir la concurrence. L'idée de concertation repose sur le constat que les stratégies traditionnelles sont devenues inefficaces. Pour combien de temps et à quel prix le jeu de la concertation doit-il se jouer ? Tout dépend de la façon d'institutionnaliser ces nouveaux rapports de pouvoir. L'idée que la crise actuelle puisse, en fait, devenir l'état normal des choses devrait galvaniser les efforts de concertation. Dans le cas contraire, la stratégie des acteurs est de devenir de plus en plus agressif. Les patrons gagnants deviennent de plus en plus intransigeants, les syndicats défendent exclusivement les membres les plus payants et l'État construit de plus en plus de prisons ! Le

⁵ Cette définition du pouvoir s'inspire de Crozier, L'acteur et le système

partenariat, fait de projets ad hoc et limités, constitue-t-il une réponse suffisante à l'ampleur du défi social et économique actuel ?

L'État dans ce contexte a un rôle pivot. Puisque l'emploi est un enjeu central, mais non unique, de la concertation, il semble qu'il soit le seul capable d'encadrer des actions cohérentes d'une ampleur suffisante. Toutefois on peut se questionner sur deux aspects de la concertation qui concourent à ce qu'elle prenne une forme suffisamment structurée pour être légitime et efficace.

On peut se demander d'abord, si l'orientation idéologique du gouvernement a une incidence quelconque sur sa volonté de partager son pouvoir de décision et d'administration des politiques. Est-il pensable, ensuite, que l'État puisse accorder une place privilégiée aux « partenaires » tels qu'ils existent actuellement ? Ne serait-il pas souhaitable par exemple que les différents syndicats se concertent entre eux avant de se concerter avec d'autres partenaires ? Comment résoudre le problème de ceux qui ne veulent résolument pas faire partie du processus de concertation ? L'État pourrait-il confier des responsabilités dans le domaine de l'emploi aux partenaires [15] sans recréer les multiples difficultés entourant le fonctionnement de la CSST ? La population accepterait-elle qu'une partie importante des décisions politiques soient « partagée » avec des groupes aux intérêts restreints ? Et puis, pour terminer, si la concertation implique le partage du pouvoir, il est probable qu'un consensus ne soit atteint qu'au prix d'un compromis.

Il est évident que les partenaires s'engagent dans un processus de concertation en vue de tirer des gains mutuels de cette collaboration. L'échange, basé sur les ressources de pouvoir que détient chacun des acteurs, est souvent abstrait pour les partenaires. Considérons par exemple, le fait pour une centrale syndicale de promettre la paix sociale en échange du plein-emploi. Les partenaires y trouveront-ils leur compte ?

Il est évident que la concertation ne peut être imposée par l'État et qu'elle lie les acteurs dans une relation de confiance, elle-même pouvant reposer sur l'équilibre des forces. Seule l'expérience peut renforcer la légitimité des actions entreprises. L'institution de structures permettant aux acteurs de concrétiser cette collaboration en découle. Ce type de structure — néo-corporatiste — renvoie à une

action commune, sans qu'il soit nécessaire de rechercher l'unanimité ou encore de bannir toute critique, et consacre la volonté de résoudre un problème durable.

En ce sens, la concertation s'exerce dans une perspective à moyen et long terme. C'est une approche en pleine compatibilité avec les exigences du développement régional notamment, ce dont traite le texte de David Rolland sur la région suédoise d'Uddevalla.

La concertation telle quelle s'exerce en Suède, en Norvège ou en Autriche est-elle une panacée ? Quels types d'avantages semble-t-elle offrir ? C'est le thème du texte de Hoang-Ngoc et Lallement qui, à l'aide d'une comparaison internationale cerne d'une manière précise les notions de corporatisme et de néo-corporatisme.

La concertation : pourquoi ? pour qui ?

La vague de la concertation signifie-t-elle donc que l'harmonie règne entre patronat et syndicats ? Le mouvement syndical québécois considère depuis des décennies que le patronat et les syndicats ont des intérêts fondamentalement opposés. Tant la CSN que la FTQ l'ont écrit dans des énoncés de principes et de politiques. Il peut cependant arriver, qu'au delà de ces divergences [16] d'intérêts, existent des convergences d'objectifs : l'amélioration de la formation professionnelle, l'arrêt de l'exode régional, la revitalisation du tissu urbain, sont autant d'exemples de thèmes où les objectifs patronaux et syndicaux, comme ceux de l'État d'ailleurs, peuvent converger. En ce qui concerne la création d'emplois et la diminution du chômage, il peut également y avoir convergence, mais ce n'est pas nécessairement le cas, et les moyens pour y arriver feront certes l'objet de discussions, voire d'oppositions.

Doit-on taxer davantage les entreprises pour que l'État puisse créer des emplois ? Les employeurs diront plutôt que l'État devrait diminuer les taxes et les charges sociales pour que les entreprises elles-mêmes puissent créer des emplois. Là-dessus, il n'y aurait certes pas consensus entre le patronat et les syndicats sur les moyens à prendre pour améliorer la situation de l'emploi. En effet, le patronat recherche d'abord une meilleure rentabilité pour accroître ses activités, alors que

les syndicats visent plutôt le maintien de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, et la réduction des inégalités. Notons d'ailleurs que ces objectifs syndicaux à l'échelle d'une entreprise peuvent parfois entrer en opposition avec les objectifs d'amélioration de la situation de l'emploi pour l'ensemble de la main-d'oeuvre, et particulièrement pour la main-d'oeuvre précaire ou les personnes en chômage, notamment les jeunes et les femmes, moins souvent protégés par un syndicat. Le développement des emplois précaires et des doubles échelles salariales, ainsi que les débats suscités par la question de l'équité salariale (pour les femmes ! est-il nécessaire de le rappeler ?) témoignent de façon éloquente des conflits d'objectifs qui peuvent apparaître à l'intérieur même d'une organisation syndicale, entre les intérêts de ses membres, et ceux des « exclus » du syndicalisme, voire de l'emploi.

Il se peut que dans certains secteurs, certaines régions, et pendant des périodes plus ou moins longues, ces objectifs divergents (entre patronat et syndicat, ou entre syndicat local et main-d'oeuvre locale/régionale) convergent. La concertation est alors un moyen permettant d'échanger sur l'analyse de la situation, et ultimement de s'assurer que les objectifs poursuivis soient compatibles et qu'ils ne soient pas abandonnés en cours de route.

Il faut donc garder à l'esprit que la concertation n'est pas une fin en soi, mais plutôt un moyen pour rassembler, convaincre, informer, négocier. Ainsi, si l'on veut développer une concertation sur le thème de l'emploi, comme le recherche le Forum sur l'emploi (dont traite l'article de Michel Payette), il faut par exemple [17] s'entendre sur le fait que l'emploi devienne le critère principal des décisions à caractère socio-économique, et non la rentabilité et la croissance à tout prix. Cela n'est certes pas chose facile et l'histoire du Forum pour l'emploi (...et non le « plein emploi », en raison précisément de l'opposition patronale) en témoigne de façon éloquente. De plus, concertation et discussions ne se traduisent pas toujours par des décisions et des actions, comme nous l'avons mentionné au début, de sorte que la réalité du chômage n'en est pas transformée instantanément pour autant. Au contraire, un long chemin reste visiblement à parcourir avant d'en arriver à des décisions, des politiques et des programmes ayant un effet sur la réalité du chômage et de l'emploi précaire notamment.

Cela ne signifie pas qu'il soit impossible d'en arriver à un consensus sur l'objectif de l'emploi. En effet, si des pans de plus en plus larges de la population et un nombre croissant d'intervenants, y compris une partie du monde des affaires, acceptent l'idée que l'emploi doit constituer un objectif prioritaire, c'est qu'ils reconnaissent que le sous-emploi constitue un coût social et économique énorme qui compromet les bases même de la croissance.

L'emploi constitue d'ailleurs l'objectif principal dans les pays qui ont non seulement réussi à maintenir un taux de chômage peu élevé, mais accru le plus le niveau de vie de leur population⁶. Reste toutefois à s'entendre sur les moyens à prendre pour arriver à une meilleure situation sur le plan de l'emploi. Ainsi, en soi, la concertation ne permet pas d'y arriver, sans compter que certains sont sceptiques à l'égard des possibilités d'atteindre le « plein emploi » par le biais de la concertation. C'est notamment le cas de Louis Gill, qui a publié un ouvrage sur les limites du partenariat, et évoque quelques-unes des difficultés sous-jacentes à une telle entreprise, dans le texte qu'il a écrit pour *Interventions économiques*.

Vers une négociation sociale ?

Les différentes structures de concertation existantes au Québec permettent certes à différents intervenants de se rencontrer, de discuter et éventuellement d'établir des consensus. C'est à partir de ces différents lieux d'échange que peuvent également s'élaborer des expériences de partenariat. Il ne s'agit cependant aucunement de lieux de négociation, où des projets et des conceptions différentes s'affrontent ; les acteurs qui s'y retrouvent ne négocient rien pour la [18] simple et bonne raison que ces tables disposent de peu de — si ce n'est d'aucun — pouvoir.

Pourtant, on l'a vu, de nombreux enjeux dépassent le cadre de la seule entreprise et trouvent des dénouements à l'échelle du secteur

⁶ Voir à ce sujet Goran Therborn : *Why some people are more unemployed than others The Strange Paradox Of Growth and Unemployment*, Verso, Londres, 1986, et D. Bellemare et L. Poulin-Simon : *Le défi du plein emploi*, Montréal, Saint-Martin, 1986.

économique, de la région, ou à l'échelle nationale. La nécessité de négocier à l'échelle sociale les transitions, virages, et adaptations apparaît de plus en plus importante. Mais de tels lieux de négociation n'existent pas pour le moment au Québec. Il n'existe que des lieux de concertation, importants certes, mais éclatés, et dont la fonction reste limitée. Ces lieux peuvent cependant fort bien être vus comme les précurseurs d'éventuelles structures de négociation à l'échelle de l'ensemble de la société. Tout se passe comme si on n'en était pour l'instant qu'à apprivoiser nos différences (entre acteurs sociaux), qu'à traverser l'étape des constats.

Comment apprécier l'appel aux partenaires socio-économiques présent dans les différents énoncés de politiques économiques rendu public à la fin de 1991 par les Ministres Bourbeau, Picotte, Johnson, Tremblay, sans parler de la réforme Côté (santé) et du groupe de travail Ryan (sur les structures municipales) ? Il n'est pas question ici de se livrer à une analyse approfondie de ces énoncés ; nous comptons bien y revenir dans un prochain numéro. Nous voudrions cependant souligner une ambiguïté importante de ces documents.

Certes, il s'agit d'un virage important en ce que l'on affirme la nécessité d'une stratégie globale, d'une intervention de l'État pour redynamiser l'économie québécoise. Après des années de discours néo-conservateurs, et comparativement à la stratégie fédérale, il y a là un saut qualitatif important. Cependant, l'État, loin d'être le moteur, apparaît ici comme un acteur parmi d'autres. Au lieu de défoncer les portes et d'ouvrir le chemin, l'État reste en quelque sorte en retrait invitant les « partenaires » à accomplir ce qu'il ne sait faire. La concertation apparaît dans ce cadre en ordre dispersé, et non comme un élément d'une stratégie globale. Le lien entre les différentes structures, tant régionales que sectorielles, pour ne pas dire nationales n'est pour le moins pas évident.

Les conditions de la concertation

La concertation peut porter sur différents objectifs. De fait, les différentes expériences de concertation, ou de participation au sens large, tant au Québec, au Canada, ou ailleurs dans le monde ont [19]

porté et portent encore tantôt sur la stabilité des prix, la formation, la recherche d'emploi, etc. ... La concertation en soi ne mène pas au plein emploi. Dans le cadre d'un projet de société faisant appel à la participation des « acteurs » socio-économiques, qui refuse l'accroissement des inégalités, nous croyons qu'un certain nombre de conditions doivent être satisfaites. Celles-ci s'appliquent particulièrement au cas du Québec et nous les présentons ici schématiquement.

1. L'objectif de toute démarche de concertation rassemblant des acteurs aux intérêts divergents doit être clairement établi : l'emploi. On peut, et on doit, intégrer d'autres objectifs en les associant à celui de l'emploi : les prix, la compétitivité, etc. ... Mais ceux-ci doivent être en quelque sorte subordonnés à celui du développement de l'emploi de qualité et à la capacité de chacun et chacune d'occuper un emploi correspondant à ses qualifications.
2. L'objectif de l'emploi doit être intégré à celui, plus large, du développement, ce qui inclut bien sûr l'environnement, l'aménagement, la qualité de vie en général.
3. Les différents acteurs doivent être organisés ; ceci n'est pas évident dans le cas du patronat au Québec.
4. La concertation ne nie pas le conflit ; elle n'est pas incompatible avec l'équilibre des pouvoirs et les rapports de force ; au contraire, elle suppose une certaine répartition des pouvoirs. On ne peut partager que ce que l'on a... De la part des participants, la concertation peut donc fort bien s'accompagner de mobilisations. Vue ainsi, elle constitue le premier pas d'une démarche de négociation sociale.
5. La concertation doit profiter à tous ; sinon, cela revient à faire accepter aux autres ses propres objectifs et ne peut que susciter la méfiance voire l'échec.
6. Pour être efficace, la concertation doit être intégrée à tous les niveaux ; ceci s'oppose à l'éclatement des structures actuelles. Ceci suppose également une stratégie globale de relance de l'emploi.

7. La concertation implique des mécanismes et des structures (des institutions) pour que le processus soit durable.
8. Le rôle de l'État reste primordial ; si celui-ci ne peut se substituer aux acteurs, il ne peut non plus abdiquer son rôle de coordination et de réduction des incertitudes.

[20]

9. Le rôle du mouvement syndical est d'une grande importance ; en tant qu'organisations représentant les travailleurs et travailleuses, les centrales syndicales ont un rôle à jouer pour mettre de l'avant des perspectives, proposer des solutions, qui dépassent le cadre du strict niveau local ; la concertation, dans cette perspective, s'apparente là encore à une démarche de négociation sociale. Le morcellement syndical constitue cependant un obstacle à ce que le mouvement syndical exerce pleinement ce rôle. Des regroupements et ententes doivent donc au Québec être visés.
10. Le régime de négociation actuel, décentralisé, ne facilite cependant pas les ajustements globaux et l'établissement des solidarités ; une réforme des modes de négociation peut donc être envisagée.

*

* *

Les textes du présent dossier veulent donc contribuer à la réflexion sur le thème de la concertation et de l'emploi. Le premier texte, de Lien Hoang-Ngoc et de Michel Lallement, traite des différentes formes de corporatisme et analyse la situation de différents pays à cet égard, en s'intéressant aux relations professionnelles et au degré de consensus que l'on observe dans ces pays. Le texte de David Rolland, sur la politique régionale à la suédoise, prolonge la réflexion sur le cas de la Suède, en montrant comment, dans un contexte où la concertation à l'échelle sociale est très développée, la politique industrielle et la politique régionale sont deux dimensions complémentaires pour assurer le plein emploi. Comme nous l'avons mentionné plus haut, le texte de Louis Gill nous amène à nous interroger sur la concertation, comme moyen d'en arriver au plein emploi ; il questionne notamment le rôle

que devrait jouer l'État dans un tel processus alors que pour le moment au Québec, l'État ne participe pas ou peu au processus de concertation sur l'emploi.

Enfin, pour conclure le dossier, nous avons demandé à deux personnes associées au processus de concertation au Québec de nous écrire des textes permettant de situer concrètement l'évolution en cours au Québec. Michel Payette, secrétaire général du Forum pour l'emploi, relate l'histoire du Forum et trace les perspectives d'avenir de cette organisation. Pour sa part, Pierre Paquette, secrétaire général de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), se penche sur les enjeux associés à la participation syndicale dans [21] l'entreprise (le cas des Aciers Atlas), et les situe dans le contexte des nouvelles stratégies syndicales.

Comme le prochain numéro de la revue traitera également de la question de l'emploi, nous invitons nos lectrices et lecteurs à nous faire parvenir des textes en réponse à ce dossier sur la concertation et l'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.

[22]

[23]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

NOTES D'ACTUALITÉ

[Retour à la table des matières](#)

[24]

[25]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

NOTE D'ACTUALITÉ

“L'évolution récente du commerce extérieur mexicain.”

José Luis Solis Gonzalez

Présentation

[Retour à la table des matières](#)

Le texte qui suit ⁷ vise à présenter à grands traits l'évolution récente de la politique commerciale du Mexique et à dégager les facteurs qui ont pu conduire le gouvernement mexicain à réorienter cette dernière.

Aujourd'hui partie contractante à l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce, le Mexique est aussi devenu en très peu de temps un pays très ouvert, particulièrement sur les États-Unis, pays avec lequel le Mexique réalise 70 pour cent de ses échanges extérieurs. Les difficultés économiques qu'a connues le Mexique ces dernières années ne sont pas étrangères au changement de cap radical de sa politique commerciale. Le Mexique fait désormais des exportations et de la libéralisation des échanges le moteur de sa croissance. L'ouverture de négociations commerciales avec les États-Unis, et dans une moindre mesure avec le Canada, va dans cette direction. Il s'agit notamment, par

⁷ Le texte est celui de la conférence qu'a donnée le professeur Solis à l'Université du Québec à Montréal en octobre 1990. Le texte a été révisé par François Plourde. Les tableaux et graphiques proviennent de la banque de données *Continentaldata*. On retrouvera aussi en annexe un résumé du Plan de modernisation de l'industrie et du commerce extérieur. C.D.

un accord de libre-échange, de s'assurer un meilleur accès à son principal marché extérieur et d'obtenir des États-Unis la reconnaissance d'un statut commercial privilégié, deux objectifs que le Canada s'était lui-même fixé dans ses négociations commerciales avec les États-Unis.

Le thème est d'importance si l'on considère les perspectives ouvertes, pour l'ensemble de l'Amérique du Nord, par la signature [26] très probable d'un Accord de libre-échange entre le Mexique et les États-Unis, accord dont le Canada ne saurait se tenir à l'écart, vis-à-vis de l'un comme de l'autre de ses partenaires commerciaux. Il l'est surtout pour le Mexique si l'on considère le pari qui a été fait de rompre avec une longue tradition de nationalisme économique et de voir l'économie du pays s'intégrer résolument à un espace continental nord-américain.

Le texte se divise en deux parties. La première présente les tendances dans l'évolution récente du commerce extérieur du Mexique. Ce sera l'occasion de montrer l'importance des excédents commerciaux que le pays a accumulés ces dernières années ainsi que les changements qui sont survenus dans la composition des exportations. Dans la seconde partie, nous tâcherons de relier ces tendances aux changements opérés dans la politique commerciale. Nous nous efforcerons aussi de relier ces changements à l'évolution d'ensemble du modèle d'accumulation du pays et à son mode d'insertion dans l'économie internationale, ainsi qu'aux rapports de forces politiques et sociales en présence au Mexique même.

Christian Deblock

* * *

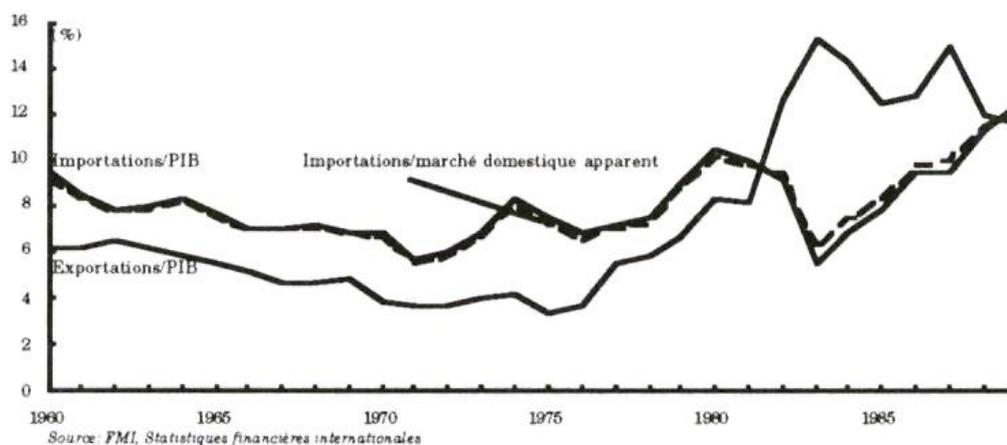
Jusqu'en 1981, la balance commerciale mexicaine avait montré, pendant toute la période d'après-guerre, des soldes systématiquement négatifs. Le graphique 1 le montre clairement. Ces soldes deviendront, à partir de cette date, systématiquement positifs ; du moins jusqu'en 1989. En fait, comme le montre Gitli dans une étude récente ⁸, les

⁸ Eduardo Gitli (1990), *Estudios sobre el sector externo mexicano*, Mexico, Universidad Autonoma Metropolitana (sous la direction de). Voir également, Antonio Salinas Chavez (1987), « Aspectos de la apertura comercial », *Comercio exterior*, V. 37, n° 11, novembre, pp. 807-814 ; et Sidney

excédents commerciaux positifs accumulés de cette date jusqu'en 1988 équivalent aux déficits accumulés entre 1965 et 1981. Ce contraste suffit à suggérer qu'il y a eu un passage, obligé par la crise, d'un modèle d'accumulation incapable de se procurer les devises nécessaires à son procès d'industrialisation et de croissance, à un autre modèle voué à l'exportation ; ce nouveau modèle, pour positif qu'il puisse paraître, s'inscrit cependant sur fond de récession et de contraintes financières très fortes, en raison d'un service de la dette très élevé.

[27]

Graphique 1 : Degré d'ouverture du Mexique, pénétration des importations et vocation exportatrice, 1970-89



Lorsqu'on analyse de plus près ce passage, on constate qu'il s'est effectué par étapes, qu'on peut ramener au nombre de cinq.

* Au cours de la première, qui va des années cinquante jusqu'en 1970, la balance commerciale est déficitaire dans son ensemble, résultat d'une industrialisation tardive et subordonnée qui dépendait d'une manière très étroite des importations de biens de capital et, dans une moindre mesure, de biens intermédiaires en provenance des pays du Centre (principalement les États-Unis). Malgré tout, un excédent commercial du secteur agricole aura permis de financer de 40 à 45 p.

Weintraub (1988), Mexican Trade Policy and the North American Community, Washington, Center for Strategic and International Studies.

cent des déficits engendrés par les autres secteurs de l'économie, notamment ceux du secteur manufacturier, le financement du 55-60 p. cent restant devant être assuré par le recours de plus en plus massif à l'endettement externe.

A posteriori, on doit constater que le modèle d'industrialisation par substitution aux importations suivi alors par le Mexique ne pouvait conduire, structurellement, que vers le déséquilibre commercial et, par voie de conséquence, vers l'endettement externe. Cette tendance a été en outre renforcée par la politique commerciale protectionniste et la politique de porte ouverte au capital étranger — notamment aux firmes multinationales des États-Unis — que poursuivait alors le gouvernement mexicain.

* La deuxième étape, qui couvre les années 1971-1972, se caractérise à la fois par la persistance des déficits de la balance commerciale et par la montée des exportations manufacturières, qui désormais vont égaler en termes réels le montant des exportations agricoles. Ces dernières continuent d'être une composante très importante des ventes à l'étranger. Pourtant le Mexique devient alors un importateur net de produits alimentaires ; particulièrement [28] de grains, mais aussi d'autres denrées alimentaires comme le lait. On voit alors apparaître les premiers symptômes de ce qui deviendra une profonde crise agro-alimentaire, crise qui devait découler du modèle de substitution aux importations.

* Une troisième étape s'étend de 1973 à 1978. Le solde de la balance commerciale est toujours négatif, mais les exportations manufacturières deviennent plus importantes que celles du secteur agricole. Il s'agit cependant surtout d'exportations manufacturières à basse valeur ajoutée, très proches dans le processus de transformation du secteur primaire.

Du côté des importations, on observe une tendance à la baisse jusqu'en 1977 pour les biens de consommation et, dans une moindre mesure, les biens de capital. Les importations de biens intermédiaires au contraire augmentent tout au long de cette période. Ces nouvelles tendances sont le résultat des efforts du gouvernement (celui d'Echevarria, d'abord, celui de López Portillo, ensuite) pour changer le modèle d'accumulation par de grands investissements dans les secteurs clés de l'économie : l'acier, l'énergie et surtout le pétrole. C'est aussi à

partir de 1976-1977 que débutent les premiers essais pour convertir le Mexique en une puissance pétrolière et que commence ce que l'on a pu appeler la « pétrolisation » de l'économie.

* La quatrième étape commence en 1979, pour se terminer en 1985. On observe pendant cette période la nette prédominance des exportations pétrolières, la chute des exportations agricoles et, à partir de 1982, la croissance systématique mais modeste de celles du secteur manufacturier. Les importations, après une période de croissance très accélérée — due aux ressources tirées du pétrole et à l'endettement externe — tombent brutalement en 1981-82, sous l'effet de la crise financière, de l'effondrement des prix du pétrole et de la politique d'austérité mise en place par le gouvernement de Madrid.

Le Mexique connaîtra durant cette période des excédents commerciaux importants (de l'ordre de 13 milliards de dollars EU par an en 1983 et 1984). Ces excédents ne seront pourtant pas le résultat d'un changement dans le modèle de croissance, mais plutôt de la chute prononcée de la demande et des importations. En effet, la politique d'austérité pratiquée par le gouvernement s'accompagnera entre autres d'une chute sans précédent des salaires (par la baisse aussi bien du niveau d'emploi que du taux de salaire réel), des dépenses publiques et des investissements, sous le prétexte que l'économie était en « surchauffe ». Les excédents commerciaux [29] obtenus par ces très pénibles moyens seront utilisés pour couvrir un service de la dette de l'ordre de 12 milliards de dollars des États-Unis par an. Le pays deviendra pendant cette période un exportateur net de capitaux.

La politique des changes sera aussi utilisée pour générer ces excédents commerciaux : à partir de 1982-83 on visera à sous-évaluer systématiquement le peso, et pour ce faire, des macro-dévaluations seront suivies de micro-dévaluations journalières (voir graphique 2). Cette politique permettra d'accroître les exportations et d'abaisser les importations. Mais elle donnera aussi un nouvel élan à l'inflation domestique et, les agents cherchant à se protéger de celle-ci, elle entraînera la « dollarisation » de l'économie et la fuite de capitaux. On estime que pendant ces années (1981-1983), entre 40 et 50 milliards de dollars (É.-U.) sortiront du pays, c'est-à-dire environ la moitié de la dette externe du pays en 1982. Pour contrer ce mouvement de sortie de capitaux, la Banque Centrale du Mexique relèvera les taux d'intérêt à

des niveaux inconnus jusque là, approfondissant du même fait les tendances récessionnistes déjà présentes.

* La dernière étape va de 1985-86 jusqu'à nos jours. Durant cette période, les exportations pétrolières tombent, laissant ainsi la première place aux exportations manufacturières. Les exportations agricoles continuent à stagner en termes réels, quoiqu'en valeur courante elles montent en raison d'une amélioration des termes de l'échange. La crise agricole se fait toujours plus présente, comme en témoigne l'importation croissante de denrées alimentaires. Il faut aussi noter, en arrière-fond de cette période, que la conjoncture économique reste sous l'effet de la crise fortement déprimée, du moins jusqu'en 1988.

Cette période se caractérise enfin par la mise en place d'une nouvelle politique commerciale : il s'agissait de convertir le Mexique en une économie à vocation exportatrice dans le cadre d'une ouverture commerciale sans précédent. Cette politique fait partie intégrante d'un projet de soit-disant modernisation de l'économie, dont l'objectif est de chercher une voie libérale de sortie à l'actuelle crise, par le biais d'une nouvelle insertion dans l'économie mondiale et cela, en prenant appui sur les États-Unis. Notons qu'il s'agit d'une stratégie économique qui exclue la plus grande partie de la population des bénéficiaires de la croissance et qu'elle mise sur l'intégration de quelques industries de pointe, fortement transnationalisées aux circuits économiques et financiers internationaux, [30] au risque d'entraîner la désintégration de l'appareil productif traditionnel orienté vers le marché interne.

La politique commerciale mexicaine à partir de 1985

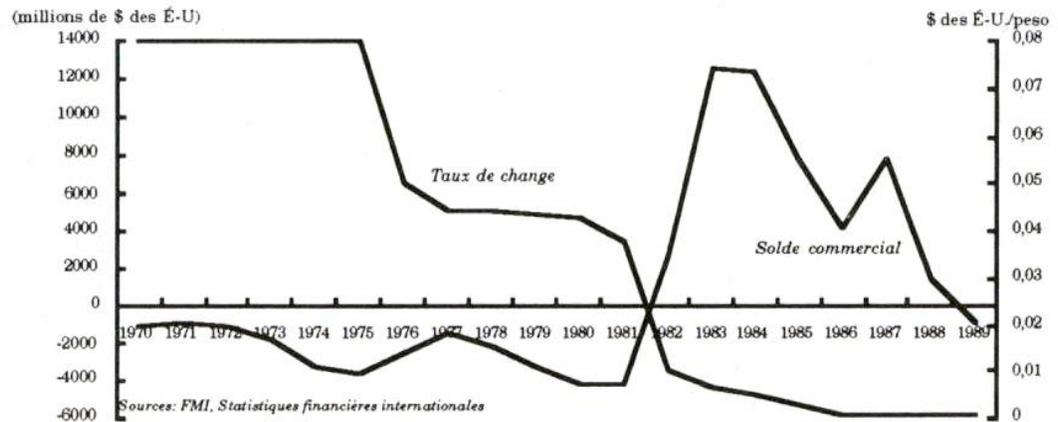
Personne ne doute plus maintenant des effets pervers d'une industrialisation fortement subventionnée et protégée, telle que l'a pratiquée le Mexique jusqu'aux années 1980. Ceci dit pourtant, on doit remarquer que le projet économique et politique de l'équipe de Salinas de Gortari, pour se distancer de ce modèle, envisage le développement du pays sous un angle très restreint, qui tend à aggraver les clivages économiques et sociaux déjà existants et, par conséquent, les tensions sociales et les fractures du système politique.

Le régime commercial mexicain d'avant 1985 était de fait basé sur des mécanismes de protection très poussés ; il reposait, d'un côté, sur des tarifs douaniers très élevés et, de l'autre, sur un contrôle bureaucratique des flux de marchandises. Simultanément, la monnaie nationale — le peso — était, depuis 1973, surévaluée mais comme le gouvernement avait alors adopté une politique de changes fixes vis-à-vis du dollar des États-Unis, les écarts de prix entre le Mexique et les États-Unis n'étaient en fait pas compensés par des dévaluations.

En 1976, le gouvernement va mettre fin à cette politique et à 22 ans de parité fixe en dévaluant le peso de moitié environ. En 1977 et 1978, le peso sera ainsi sous-évalué ; puis, à partir de 1979 et jusqu'à janvier 1981, il sera à nouveau surévalué en raison des taux d'inflation qui accompagneront le boom pétrolier au cours de ces années. Durant cette dernière période, la surévaluation du peso aura pour effet de freiner les exportations non pétrolières et de stimuler en même temps les importations, particulièrement celles de biens de consommation. Autrement dit, malgré la croissance formidable des exportations pétrolières, la balance commerciale mexicaine restera déficitaire.

Devant l'échec de cette fuite en avant que pouvait représenter le pétrole, le gouvernement de Madrid mettra en place une nouvelle politique économique qui ira simultanément dans deux directions. La première aura comme objectif déclaré la stabilisation de l'économie. Il s'agira alors notamment de réduire l'inflation qui était alors de l'ordre de 100 à 150 p. cent en donnant un tour résolument [31] restrictif aux politiques monétaire et fiscale. La seconde sera celle du « changement structurel » et touchera simultanément le fonctionnement de l'appareil productif et le régime commercial du pays. Cette nouvelle stratégie sera clairement exposée, entre autres, dans le Plan national de développement de 1983-88 et dans le PRONAFICE (Programme national de promotion industrielle et de commerce extérieur) de 1984-1988.

Graphique 2. Évolution du solde de la balance commerciale et du taux de change, Mexique, 1970-1989.



Dans ces deux documents, le gouvernement de Madrid proposait alors de mettre au premier rang des priorités le développement des secteurs et des industries à potentiel d'exportation élevé et — afin de stimuler les exportations du pays, particulièrement dans le secteur manufacturier — il faisait d'eux le moteur d'une croissance économique par substitution au pétrole. Le régime commercial sera alors modifié selon deux lignes d'action principales : d'abord, le maintien d'un taux de change soi-disant « réaliste », conformément à la théorie monétaire de la parité des changes, et, ensuite, la « rationalisation » des niveaux de protection de l'industrie nationale.

Cette « rationalisation » devait consister entre autres à diminuer graduellement les niveaux de protection en vue d'en arriver à des importations plus sélectives, ce qui, à son tour, devait permettre une industrialisation plus compétitive et pousser les exportations à la hausse. L'ajustement se fera en remplaçant notamment les permis d'importation par des droits de douane, les permis d'importation ne devant plus servir qu'à contrôler les importations touchant [32] des secteurs stratégiques ou les secteurs très sensibles à la concurrence étrangère. Il s'agissait ainsi de faire baisser les prix des biens importés par les entreprises fortement importatrices, tout en soumettant en même temps l'ensemble de l'appareil productif aux effets de la concurrence internationale. Simultanément, le gouvernement entreprendra de réduire les subventions (très élevées dans la période précédente) à l'industrie et à l'ensemble de l'économie. Cette politique allait bien dans

le sens recherché de la modernisation et de l'amélioration de la compétitivité de l'appareil productif, mais aussi — dans un contexte de crise aiguë des finances publiques à la suite de l'échec du pétrole et de la montée sans précédent des niveaux de l'endettement public — dans le sens des restrictions que le gouvernement voulait imposer à l'économie.

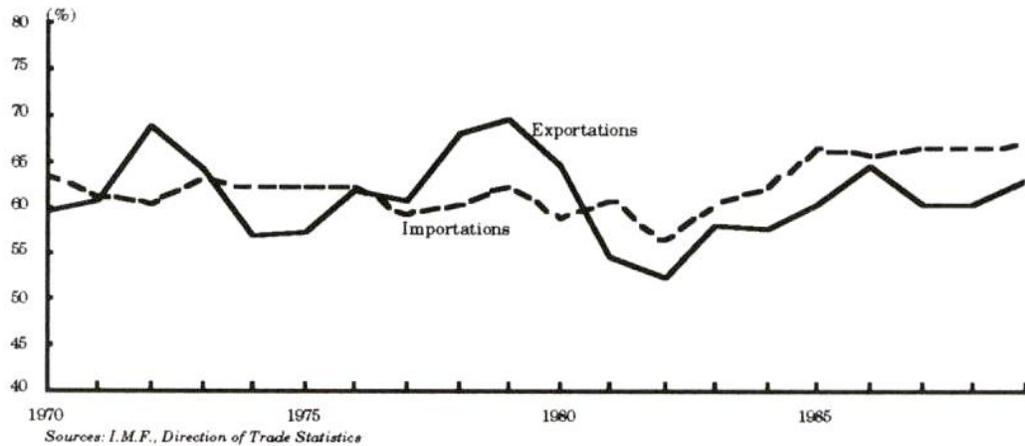
Le processus, qui devait être graduel, sera brutalement accéléré à partir de 1985 : le nombre de produits importés qui seront ainsi libérés du permis d'importation passera de 3 555 (soit 44 p. cent du total des items) à 7 252 (90 p. cent du total) vers la fin de l'année 1985, et à 11 623 (97 p. cent) en mai 1989. Les importations qui étaient soumises aux permis représentaient, en valeur, 92,2 p. cent des importations totales au début de 1985 ; en mars 1989, elles n'en représentaient plus que 22,3 p. cent.

Parallèlement, le gouvernement réduira les tarifs douaniers, lesquels passeront d'une moyenne simple de 25 p. cent environ en juillet 1985, à seulement 9,7 p. cent en juin 1988. La moyenne pondérée de ces tarifs, elle, passera de 12,3 p. cent au début de cette période à 5,3 p. cent en 1988. Le nombre de taux a aussi été réduit de 10 à 5, diminuant en conséquence le degré de dispersion tarifaire.

Cette ouverture commerciale sans précédent et tout à fait unilatérale de la part du Mexique vis-à-vis ses principaux partenaires commerciaux n'aurait pas été complète sans l'accession du Mexique au GATT. Dans la mesure où le pays n'avait pas de reconnaissance internationale multilatérale et qu'il restait isolé et exposé aux représailles commerciales, principalement de la part des États-Unis — pays avec lequel se fait 70 p. cent du commerce extérieur — le Mexique devait donc négocier son accession au GATT, tout comme il devait aussi négocier ses propres conditions d'accès au marché américain. Le graphique 3 montre l'importance de ce marché. Aussi, en même temps que l'on négociait l'entrée du Mexique au GATT, le gouvernement allait-il entamer des négociations commerciales avec Washington. D'emblée les négociations avaient à toucher un point très sensible de la relation bilatérale : les droits compensatoires et les mesures anti-dumping [33] appliquées aux États-Unis sur les exportations mexicaines. L'objectif principal était d'obtenir pour le Mexique le droit à la « preuve du préjudice » (*injury test*) ; en avril 1985, un « Mémoire d'entente » sera signé sur les subventions et les droits

compensatoires. Quand à son accession au GATT, le Mexique l'obtiendra en juillet 1986.

Graphique 3 : Part des États-Unis dans les exportations et les importations du Mexique, 1970-89



Au terme de ces négociations, le gouvernement mexicain affirmera qu'il n'a rien concédé. Mais dans le fond, le Mexique avait déjà largement rencontré les exigences du GATT avant même d'en arriver aux négociations proprement dites : la plupart des items tarifaires étaient déjà libérés des permis d'importation, le tarif douanier maximal *ad valorem* n'était plus — à l'exception de 151 produits auxquels s'appliquait un tarif de 100 p. cent — que de 40 p. cent, et la moyenne tarifaire simple de l'ordre de 25 p. cent. Or à l'issue de ces négociations, le Mexique acceptera la consolidation des tarifs au niveau maximal de 50 p. cent, avec une période transitoire de huit ans au cours de laquelle il pourrait imposer des tarifs au-delà de ce taux. Si le gouvernement était en droit d'affirmer qu'il n'avait rien concédé, c'est qu'il avait tout concédé d'avance, avant même que les négociations ne démarrent. Il est facile dans ces conditions de comprendre pourquoi l'entrée au GATT n'a pas engendré de grande polémique dans les différents secteurs de la société mexicaine, contrairement à ce qui s'est passée en 1979, date de la première tentative gouvernementale dans cette direction, mais aussi pourquoi le gouvernement pourra élargir davantage l'ouverture commerciale dans les années qui vont suivre.

[34]

Il est nécessaire de signaler, en plus, que la population restait sous les effets démoralisants et démobilisateurs de la crise ; il n'y avait pas de projet alternatif ni non plus de force d'opposition politique effective à l'échelle nationale. Ce n'est que plus tard, et d'une manière très fugace, que le mécontentement populaire va se manifester, lors des élections présidentielles de 1988, alors que la gauche nationaliste-révolutionnaire (cardeniste) va réussir à se situer comme la deuxième (et peut-être même la première) force politique du pays.

La politique commerciale actuelle a eu pour résultat d'entraîner une forte expansion des exportations manufacturières, expansion qui a eu, selon l'étude déjà citée, deux caractéristiques fondamentales. D'abord, les exportations sont concentrées sur un nombre limité de produits : seize produits seulement (d'un total de 170 considérés comme voués à l'exportation) ont représenté 62 p. cent de la croissance totale des exportations. Ensuite, cette croissance a été dépendante pour plus de 70 p. cent de la performance exportatrice des entreprises à participation de capital étranger : en 1982, selon Gitli, celles-ci produisaient 44,7 p. cent des exportations manufacturières, alors qu'en 1987 ce taux était passé à 54,6 p.cent.

Ces données confirment notre hypothèse selon laquelle l'actuelle politique économique a non seulement pour effet d'accélérer la dénationalisation de l'appareil productif, mais aussi d'aggraver les différenciations économiques et sociales préexistantes, en privilégiant le développement de quelques secteurs et industries intégrés avec l'extérieur mais n'ayant que de très faibles effets intégratifs à l'intérieur de l'économie mexicaine : c'est le cas entre autres de ce qu'on nomme maintenant l'industrie « maquiladora » (sous-traitance), dont les inputs ne viennent du Mexique qu'à hauteur de 2 p. cent à peine du total de sa valeur ajoutée.

Si certains secteurs ont pu bénéficier de la politique d'ouverture, d'autres — comme l'agriculture — ont au contraire subi des pertes importantes qui freinent leur développement. Il est vrai que l'échec du pétrole avait conduit la classe dominante mexicaine à envisager l'ouverture sur l'extérieur et la modernisation du pays par la voie libérale comme le meilleur moyen pour attirer les investissements étrangers et rompre ainsi le verrou financier de la croissance que

représente l'endettement externe. Mais il faut bien constater que ni la politique d'austérité, ni le rééchelonnement de la dette, ni l'ouverture commerciale n'ont mieux réussi. De plus, ces politiques ont déjà coûté au salariat mexicain plus de 60 p. cent de son pouvoir d'achat depuis 1982. Malgré deux années consécutives [35] de croissance — quoique faible — en 1988 et 1989, et malgré la baisse spectaculaire du taux d'inflation en 1989 - aux environs de 20 p. cent, après avoir atteint 160 p. cent en 1987 — les racines de la crises restent intactes ; elles sont toujours au coeur même du régime d'accumulation, et ceci malgré le Pacte pour la stabilité et la croissance économique (PECE).

C'est donc dans ce contexte que l'accélération du processus d'intégration économique avec les États-Unis a été envisagée comme une alternative viable pour sortir de la crise et que la signature d'un Accord de libre-échange avec ces derniers apparaît comme un premier pas dans cette direction. Mais en fait, si l'Accord de libre-échange avec les États-Unis ouvre sans doute des perspectives de prospérité pour ceux qui détiennent déjà le pouvoir économique et politique, pour la plus grande partie de la population, exclue de toute propriété autre que sa force de travail, le libre-échange ne signifie rien d'autre qu'une intensification croissante du procès de travail et la menace toujours plus réelle du chômage et de la misère.

[36]

Annexe

Programme de modernisation de l'industrie et du commerce extérieur 1990-1994

Le programme, publié dans la Gazette officielle en date du 31 mai 1989, vise quatre grands objectifs :

1. la croissance de l'industrie mexicaine par la promotion des exportations à des niveaux très compétitifs ;
2. la réalisation d'une croissance industrielle mieux équilibrée entre les différentes régions du pays ;
3. la promotion des intérêts commerciaux à l'étranger ;
4. l'augmentation de l'emploi productif et l'amélioration du niveau de vie des consommateurs.

La stratégie pour atteindre ces objectifs repose sur cinq grandes priorités :

1. la globalisation de l'industrie ;
2. le développement technologique et l'amélioration de la productivité et de la qualité ;
3. la déréglementation de l'économie ;
4. la promotion des exportations ; et
5. le renforcement du marché domestique.

Le programme prévoit douze volets d'intervention :

1. *L'orchestration des structures industrielles et des programmes sectoriels.* Une plus grande autonomie sera notamment laissée aux entreprises et aux investissements et les programmes seront davantage décentralisés.
2. *La consolidation de la libéralisation des échanges.*
3. *La promotion des investissements.* Le programme prévoit notamment à ce chapitre l'introduction d'incitatifs fiscaux, de financements conjoints en infrastructure et la simplification des règles administratives.

[37]

4. *La révision du cadre de réglementation.* Les réglementations seront révisées de manière à favoriser, dans une perspective d'efficacité économique, la concentration des entreprises et la concurrence sur les marchés. Les réglementations financières seront assouplies pour mieux assurer le financement de l'activité industrielle et des exportations. Le programme prévoit également d'améliorer les procédures douanières et de dérèglement les secteurs du transport et des télécommunications.
5. *Le développement technologique et la formation des ressources humaines.* Le programme prévoit, entre autres, d'encourager les transferts de technologie, de relier davantage les milieux universitaires et les centres de recherche au monde des affaires, de multiplier les parcs technologiques, de faciliter l'accès au crédit des entreprises à risque et de relier davantage les modes de rémunération aux responsabilités et à la productivité.
6. *La décentralisation régionale de l'industrie.*
7. Les standards et la qualité.
8. La promotion de la petite, de la moyenne et de la micro-industrie.
9. Le développement du commerce et de l'industrie dans les zones frontalières et les zones franches. Ce volet du programme prévoit notamment d'accorder des exemptions fiscales pour la machinerie et l'équipement aux entreprises situées le long de la frontière, d'autoriser les entreprises des zones frontalières à exporter leurs

produits à l'intérieur du pays et de modifier le système commercial dans les zones frontalières et les zones de libre-échange.

10. La promotion de l'industrie dans les zones spéciales (« inbond industry »).
11. La promotion des exportations.
12. La promotion des intérêts commerciaux à l'étranger.

[38]

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.

[39]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

DOSSIER

[Retour à la table des matières](#)

[40]

[41]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

DOSSIER

“Formes de corporatisme et formes d’emploi.”

**Liem HOANG-NGOC et
Michel LALLEMENT**

[Retour à la table des matières](#)

La notion de corporatisme a connu des fortunes diverses en sciences sociales. Historiquement lié à l'avènement des corporations dès le XI^e siècle puis à leur rôle structurant sous l'ancien régime, le corporatisme recouvre des acceptions théoriques et normatives diverses si ce n'est antinomiques. Ainsi, par exemple, le programme socialiste de corporations décentralisées de La Tour du Pin (1888) n'a-t-il rien à voir avec le corporatisme d'État qui triomphera en régime fasciste (Cotta, 1984). Les sociologues ont, très tôt, eu un intérêt tout particulier pour ces communautés intermédiaires que sont les corporations. Face à l'incapacité des groupes confessionnels, familiaux et politiques à combler — à tout instant, en tout lieu et pour une grande partie de l'existence — le vide social producteur d'anomie, Durkheim en appelle par exemple à la corporation qui « a tout ce qu'il faut pour encadrer l'individu, pour le tirer de son état d'isolement et, étant donné l'insuffisance actuelle des autres groupes, elle est seule à pouvoir remplir cet indispensable office. » (1983, p. 436).

S'ils ont beaucoup moins prêté attention au phénomène, les économistes n'ont pas pour autant fait un silence complet sur la

question. F. Perroux définit ainsi, en 1936, le corporatisme d'un double point de vue, politique et économique. D'un point de vue politique, il nomme corporatiste « tout régime qui, à l'intérieur d'un système capitaliste, organise, dans l'intention de corriger les défauts et les abus d'un tel système, la collaboration de l'élément [42] patronal et de l'élément ouvrier ». D'un point de vue économique, il appréhende le corporatisme par des groupements « de caractère public où sont représentés paritairement patrons et ouvriers, départagés en cas de conflit par l'État, et qui fixent par voie de décision autoritaire les prix des produits et les revenus, au lieu de les laisser s'établir par le jeu du marché libre ».

L'idée que cherche à illustrer le présent texte est la suivante : en dépit de sa longue et tumultueuse histoire, le corporatisme est un prisme conceptuel à facettes multiples qui peut s'avérer fécond pour l'analyse de la régulation du marché du travail. Pour le montrer, on se propose, en un premier temps, d'examiner quelques définitions et thèses consacrées, dans la littérature des sciences sociales, à la notion de corporatisme⁹. Nous retiendrons une acception proche des définitions du néo-corporatisme, définitions qui émergent au début des années 70 — essentiellement dans les pays sociaux-démocrates — sous la plume de chercheurs en science politique, sociologie et économie. Ce détour nous permettra, en second lieu, de proposer une typologie possible des formes de corporatisme prédominantes dans les principaux pays développés, autrement dit d'user de la notion de corporatisme pour affiner ce qu'il convenu d'appeler, depuis les travaux fondateurs du Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (Aix-en-Provence), un « effet sociétal ». Cette typologie est en même temps utilisée afin de tester, d'actualiser et d'éclairer les études qui, au début des années 80, ont mis en relation corporatisme et performances macroéconomiques.

⁹ Quelques études, déjà anciennes, existent (Panitch, 1980 ; Birnbaum, 1982 ; Goetschy, 1983) et nous y ferons référence. Le but de cet exercice est, non seulement, de compléter les balayages précédemment réalisés mais, aussi et surtout, de tester la pertinence de la notion de corporatisme dans l'optique précise qui est la nôtre : celle d'une analyse des déterminants structurels des formes et des normes de l'emploi.

L'angle d'attaque est, pour finir, quelque peu déplacé. Il est soutenu — de façon encore conjecturale ¹⁰ — que le filtre du corporatisme est également intéressant à utiliser pour l'analyse des formes nationales de régulation du marché du travail.

Le corporatisme : une notion composite

Lorsque l'on cherche à sérier les différentes définitions du corporatisme, un obstacle immédiat se fait jour : celui de la diversité des disciplines (et donc des problématiques et des définitions) qui recourent à cette notion pour éclairer un champ d'activité particulier des sociétés contemporaines. La difficulté est redoublée par le fait que les définitions oscillent souvent entre le constat (le corporatisme est décrit comme objet) et la norme (le corporatisme est défini comme modèle à valeur normative).

¹⁰ Il s'agit ici d'élaborer quelques hypothèses qui doivent servir de guide à une étude plus conséquente qui aura pour mission de tester empiriquement (à l'aide notamment d'un vaste travail de comparaison internationale) la pertinence de la relation corporatisme/gestion des formes d'emploi.

[43]

Tableau 1
Les activités des groupes d'intérêt selon trois modèles théoriques

Activités des groupes	Modèle pluraliste	Modèle néo-corporatiste	Modèle conflictuel
Contacts institutionnels entre groupes et gouvernement	rare ; les groupes agissent en dehors des institutions gouvernementales	très développés, fréquents et très efficaces ; activité principale	rare et inefficace
Responsabilités dans la mise en œuvre des mesures	éventuellement mais toujours de manière très informelle	fréquentes et très importantes ; les groupes sont parfois des organes d'exécution	normalement évitées par les groupes qui restent opposants
Contacts personnels entre les représentants des groupes et du gouvernement	fréquents, notamment avec les élus ; très efficaces ; activité principale	fréquents, notamment avec les fonctionnaires ; très efficace	intermittents, évités ; confrontation et non collaboration
Réseaux amicaux entre les représentants du groupe et ceux du gouvernement	très importants, facteur-clé	peu importants	peu importants
Lobbying parlementaire et/ou contacts avec les partis	très important et très fréquent	peu important et rare	important mais plutôt pour s'opposer que pour construire
Campagnes pour sensibiliser l'opinion et puis influencer les décisions	très importantes et fréquentes	peu importantes et rares	fréquentes mais plutôt par opposition
Manifestations, grèves et autres actions directes	seulement dans les situations extrêmes	rare de la part des groupes reconnus	activité principale ; opposition
Sabotage et insoumission aux décisions	seulement dans les cas extrêmes	rare	souvent, malgré le peu de succès

Source : Wilson (1982)

[44]

Quelques définitions contemporaines

Pour les sociologues français du travail, la notion de corporatisme est un outil qui sert aujourd'hui à mettre en valeur le rôle structurant des communautés de métier (Segrestin, 1985) ainsi que la dynamique sociale des professions ou marchés du travail fermés (Paradeise, 1984). Ces analyses privilégient, pourrait-on dire, un méso-corporatisme. Il s'agit en effet de rendre compte d'un niveau de cohérence sociale à mi-chemin entre l'entreprise et la société et de montrer dans quelle mesure il contribue à façonner une identité communautaire. L'identité de métier est alors une des conditions *sine qua non* à l'érection des professions comme marchés du travail fermés.

Quelque peu différente est la problématique anglo-saxonne. Celle-ci ouvre directement, en effet, soit sur une dimension microéconomique (en anglais, corporation se traduit — cela est significatif — par entreprise) soit, à l'autre extrême, sur un horizon macro-politique et social. À la jonction des « *industrial relations* » et de la science politique, a été produit un tryptique de modèles d'interaction entre l'État et les groupes d'intérêt (tableau 1). Ainsi, en opposition au pluralisme ¹¹, le néo-corporatisme reconnaît la concentration grandissante du pouvoir dans de vastes groupes industriels, donnant naissance à une forme de planification sociétale guidée par les intérêts privés. À l'encontre du modèle conflictuel, il insiste sur le fait que la technologie sociale actuelle assure des pouvoirs à l'industrie et à l'État grâce à des moyens de contrôle sophistiqués laissant peu de place à des forces sociales d'opposition » (Teulings, 1985 : 3). Cette définition générale se décline, elle aussi, en une pluralité d'objets, de niveaux et de caractéristiques variés. Avec L. Panitch (1980) et J. Goetschy (1983), nous pouvons ainsi recenser trois grands types de construction :

¹¹ Le modèle pluraliste postule « l'existence d'un marché politique où chaque groupe recrute des membres et rassemble des moyens d'action au prorata du soutien véritable qu'il suscite dans la population. De l'interaction entre les groupes, jaillirait — au terme d'un processus de négociation où l'État jouerait le rôle d'arbitre — des politiques correspondant à un optimum social ».

- Le corporatisme comme mode de production : ce mode de production est distinct du féodalisme, du capitalisme et du socialisme. Le corporatisme est « un système économique dans lequel l'État dirige et contrôle les intérêts privés jusque dans leur politique interne » (Winkler, 1976). Pour y parvenir, l'État a recours à des institutions tripartites semi-publiques qui sont efficaces et qui maintiennent un voile de démocratie sur l'action étatique.
- Le corporatisme comme forme d'État : différent du parlementarisme et du fascisme, « le corporatisme est une structure [45] politique propre au capitalisme avancé qui intègre les groupes sociaux-économiques de producteurs organisés par l'intermédiaire d'un système de représentation et de coopération au niveau des dirigeants, et d'un système de mobilisation et de contrôle social vis-à-vis de leurs membres. » (Panitch, 1979).
- -Le corporatisme comme système particulier de représentation des intérêts : telle est la définition d'auteurs néo-marxistes ou radicaux comme Schmitter et Lehmbruch. Dans ce cadre, le corporatisme est une technique socio-économique qui vise à réguler les conflits entre intérêts sociaux importants (Capital/Travail) dans la structure formelle de prise de décision au niveau de l'État. Schmitter (1979) définit ainsi le corporatisme comme « un système de représentation des intérêts dans lequel les unités constitutives sont organisées en un nombre limité de catégories uniques, obligatoires, non compétitives, organisées hiérarchiquement et différenciées fonctionnellement, reconnues ou autorisées (si ce n'est créées) par l'État qui leur concède délibérément le monopole de la représentation à l'intérieur de leurs catégories respectives ». Crouch (1978) a proposé une définition proche bien que quelque peu différente de la dernière proposition où il insiste notamment sur l'idée de transaction et de négociation permanente : en échange de la paix sociale, l'État concède par exemple des compensations aux membres des organisations sous des formes variées (allégement fiscal, lois garantissant aux salariés un accroissement de leur pouvoir dans l'entreprise).

Corporatisme et relations professionnelles

Parce qu'elle intègre explicitement la question de l'État et parce qu'elle semble suffisamment plastique pour rendre compte de phénomènes micro, méso et macrosociaux, la dernière définition nous semble la plus opératoire aujourd'hui pour appréhender et élargir le champ traditionnellement exploré par les « Industrial Relations ». Dans quelle mesure le corporatisme peut-il être une clef d'entrée pertinente pour l'analyse des relations professionnelles ? Quatre arguments méritent d'être avancés pour répondre à une telle question.

i) Le corporatisme offre d'abord une grille de lecture des relations professionnelles qui évite de réduire les négociations, [46] compromis, conflits sur le partage du revenu (mais aussi sur la politique de l'emploi...) qui se nouent entre acteurs sociaux à l'aune unique de compromis régulés par les seuls mécanismes de marché. La notion de corporatisme force à comprendre la logique et la traduction institutionnelle (par l'instauration de commissions tripartites et parapubliques) de la régulation des conflits d'intérêts susceptibles de survenir dans la distribution du revenu national et dans le système de relations professionnelles. Il ne faut pas pour autant tomber dans un travers inverse : celui de l'ignorance complète de la régulation marchande, régulation dont rend compte par ailleurs le modèle pluraliste. C'est la prise en considération simultanée de l'organisation et du marché qui permet justement de conclure à l'idée que les structures corporatistes sont instables et partielles (Panitch, 1980) dans la mesure où ces structures coexistent, dans tout système de relations professionnelles, avec les mécanismes marchands d'allocation de l'emploi. Cette seconde force peut, par moment, l'emporter sur la première.

ii) Le corporatisme est, en second lieu, un moyen de poser la question non seulement du partage de la plus-value sociale mais aussi celle du mode de légitimation de ce partage ¹². Dans cette définition,

¹² On reprend en ce sens la question centrale posée par Habermas (1978).

les organisations se voient reconnaître un monopole de représentation en échange d'un contrôle de l'État sur la sélection de leurs leaders et l'articulation de leurs demandes. Notons immédiatement que cela n'est pas sans poser problème. En effet, la puissance des syndicats allemands — pour ne prendre que ce seul exemple — doit peu à l'action propre de l'État. Notons de surcroît que dans les modèles corporatistes, les dirigeants évitent d'en appeler à la mobilisation de l'opinion publique, les groupes d'intérêt n'organisent ni manifestations ni grèves. À la différence des corporatismes d'État (corporatisme autoritaire), le corporatisme « sociétal » — défini comme système de représentation et de négociation entre salariés, employeurs et gouvernement — est celui d'organisations autonomes qui représentent leurs membres et leur apportent des rétributions sous peine d'être soumis à leur verdict. Il découle immédiatement de cette proposition le fait que le corporatisme peut aller de pair avec une décentralisation des négociations, celles-ci étant le prix à payer pour légitimer ce système en augmentant par exemple le droit d'expression des travailleurs contre une modération salariale.

iii) Le corporatisme, forme particulière de système de relations professionnelles, évite de réduire la négociation entre acteurs sociaux à une logique étroitement utilitariste et invite à tester la [47] pertinence des variables historiques, culturelles... aux configurations nationales établies. Aussi la place et la logique de l'État — historiquement déterminée — ainsi que le niveau des négociations collectives sont-ils des éléments importants à intégrer.

iv) La définition du corporatisme permet de créer des indices de négociation entre acteurs sociaux plus riches que le seul degré de syndicalisation dont on connaît toutes les limites. Pour appréhender correctement la question de l'influence des relations professionnelles sur la régulation du marché du travail, il convient en effet de s'interroger non seulement sur la « représentativité » de certains syndicats mais aussi sur le degré de centralisation des négociations, l'influence de l'État... S'ouvre alors immédiatement la possibilité logique de dresser une typologie des formes nationales de corporatisme. Une désignation des systèmes nationaux de relations professionnelles à l'aide de ce critère pourra ainsi être mise en rapport avec les modalités de gestion de l'emploi propres à chaque pays.

Les formes de corporatisme sociétal : esquisse de typologie

Ce que suggère tout d'abord la notion de corporatisme, c'est la production d'un consensus local ou global entre acteurs. Ce consensus peut porter, en premier lieu, sur les règles du jeu social elles-mêmes. Les pays qui — à l'instar de l'Allemagne, du Japon et des États-Unis — ont fixé des règles qui encadrent strictement la négociation et l'activité de grève ont, en ce sens, un système de relations professionnelles plus consensuel que des pays comme la France et l'Italie où les périodes de paix sociale n'existent pas. Pour rendre compte de cet état de fait, nous avons opéré un premier classement (en trois groupes) de quinze pays industrialisés (tableau 2). Le premier groupe rassemble les pays où les acteurs négocient avant d'utiliser la grève comme arme ultime. A chaque groupe, correspond une moyenne pondérant la position relative de celui-ci par rapport aux autres. Un second classement a ensuite été effectué (il s'agit en fait de celui proposé par D. Cameron (1985)). La taxinomie est fonction du taux de grève, taux qui reflète le degré de conflictualité de chaque pays. L'indice global de consensus est obtenu en additionnant « degré de consensus sur les règles » et « conflictualité ».

[48]

Tableau 2
Une classification par degré de consensus

Pays	Degré de consensus sur les règles	Degré de conflictualité	Indice de consensus	Degré de consensus
Suisse	4,5	1	2,75	1
Autriche	4,5	2	3,25	2
Pays-Bas	4,5	3	3,75	3
R.F.A.	4,5	4	4,2	4
Norvège	4,5	5	4,75	5
Japon	4,5	6	5,25	6
Suède	4,5	7	5,75	7
Danemark	4,5	8	6,25	8
États-Unis	9,5	13	11,25	10
Canada	9,5	14	11,75	12
Belgique	13	9	11,0	9
France	13	10	11,5	11
Finlande	13	11	12,0	13
Royaume-Uni	13	12	12,5	14
Italie	13	15	14,0	15

Pour apprécier la force du consensus, trois niveaux empiriques de régulation s'offrent au regard de l'observateur : le niveau macro-social, la branche (et/ou la région) et l'entreprise. À chacun de ces niveaux peut correspondre une forme particulière d'organisation, de négociation et de coalition des intérêts, donc une forme de corporatisme. Nous partons du postulat de l'inefficacité relative du méso-corporatisme comme facteur de consensus macrosocial et comme vecteur de l'efficacité économique. Afin d'affiner nos indicateurs de corporatisme, nous centrerons en conséquence notre attention sur les formes de cohésion micro et macrosociales. On parlera alors de corporatisme sociétal pour désigner des systèmes de relations professionnelles marqués par une forte cohérence macro ou microsociale.

[49]

Le macro-corporatisme

Dans la littérature socio-économique contemporaine, deux variables — les caractéristiques organisationnelles du mouvement ouvrier et le contexte institutionnel dans lequel il évolue (variable institutionnelle), la stratégie des partis politiques représentant le travail (variable politique) — sont fréquemment usitées afin de définir, tout d'abord, le degré de macro-corporatisme d'un pays. Pour refléter le niveau de consensus qui se noue au niveau macrosocial, la variable institutionnelle rend compte du niveau de centralisation du système de relations professionnelles, reflétant le niveau de la négociation et du niveau de la prise de décision au sein des organisations syndicales et patronales qui y participent ¹³. L'étendue des négociations, l'unité du mouvement syndical, ainsi que le taux de syndicalisation sont également des vecteurs importants souvent liés à la centralisation des relations professionnelles. Ainsi, la négociation centralisée entre organisations ayant un large contrôle sur leur mandant facilite la recherche et l'obtention d'un consensus sur les objectifs de politique économique fixés par l'État.

De manière complémentaire au versant institutionnel, la traduction politique des stratégies et pratiques du mouvement ouvrier à un impact direct sur la consolidation (ou non) du macrocorporatisme. À ce sujet, Bruno et Sachs (1985) utilisent comme indicateur l'existence de partis ouvriers militant en faveur d'un compromis social-démocrate. Nous retiendrons plutôt, quant à nous, la variable politique construite par Cameron (1985) à partir de deux indicateurs : le nombre de portefeuilles détenus par les partis de gauche (plus significatif que leur simple participation au gouvernement) et la représentation des partis de gauche au parlement comme reflet de l'étendue de l'appui dont dispose

¹³ Un travail intéressant de Blyth (1980) montre ainsi qu'une corrélation est décelable entre le niveau de négociation en vigueur dans un pays et le niveau d'autorité au sein des organisations syndicales. En termes de relation de cause à effet, Clegg (1976) montre que les structures de négociation sociale influent sur les formes de l'action collective : autrement dit, le niveau des négociations détermine le niveau de décision au sein des confédérations.

le gouvernement. En résumé, nous dirons donc que le macro-corporatisme est la résultante d'un système de relations professionnelles centralisé, d'une action étatique visant au compromis social-démocrate et d'un fort consensus sur les principaux objectifs économiques et sociaux du gouvernement. L'Autriche, le Danemark, la Finlande, la Norvège, la R.F.A., la Suède font partie de cet ensemble.

[50]

Le micro-corporatisme

Le terme de micro-corporatisme (que l'on pourrait encore nommer corporatisme d'entreprise) sert à désigner un niveau de cohérence sociale circonscrit essentiellement à l'entreprise. Ce niveau décentralisé de cohésion est généralement délaissé par les analyses en termes de corporatisme sociétal. Or, il prend de l'importance dans une période marquée par la décentralisation des relations professionnelles, et par la pression exercée dans cette direction par les firmes ; celles-ci privilégiant le niveau de l'entreprise pour la mise en œuvre de flexibilités (Baglioni, 1990). Pour préciser ce que l'on peut entendre par micro-corporatisme, on peut utiliser d'abord les critères de Cooke et Meyer (1990). Ces derniers construisent une typologie des entreprises à partir des choix stratégiques opérés par celles-ci en matière de relations professionnelles. Ils distinguent deux pôles extrêmes : les stratégies de contournement des syndicats (« *union avoidance* ») et les stratégies de collaboration (« *union-management collaboration* ») qui reflètent la recherche d'un compromis stable et localisé.

Un second critère peut être utilisé pour définir un système national micro-corporatiste. Celui du très faible impact direct de la variable politique. À l'inverse du macro-corporatisme, la production d'un compromis centralisé, la mise en œuvre de lois et règlements homogènes n'influencent pas les règles du jeu social en vigueur dans l'entreprise. De même, les partis de gauche sont-ils peu influents sur la stratégie syndicale mise en œuvre dans les négociations décentralisées au niveau des firmes. On l'aura compris, le micro-corporatisme vise à désigner un système décentralisé où le consensus est produit localement, de façon autonome vis-à-vis de l'État. La prise en compte

des objectifs économiques de l'entreprise en contrepartie d'une sécurité de l'emploi, l'engagement à la paix sociale contre des accords sur la progression des salaires et sur la gestion de l'emploi (à l'instar du modèle américain de « *collective bargaining* »), la mise en œuvre d'une flexibilité interne en échange d'un emploi à vie (dans les grandes entreprises japonaises) témoignent de ces formes de compromis locaux qui créent un consensus durable au sein de l'entreprise. Outre le Japon et les U.S.A., la Suisse et le Canada peuvent être rangés dans cette catégorie.

[51]

Éléments pour une typologie

Un classement par forme et par degré de corporatisme

À l'aide des critères énoncés précédemment, nous pouvons maintenant tenter de définir une typologie de quelques pays industrialisés. Pour y parvenir, nous avons utilisé des classements déjà existants. Ces classements privilégient une variable parmi l'ensemble de celles que nous cherchons à combiner. Un pari a été pris sur la permanence institutionnelle des pays analysés. Le pari semble raisonnable si l'on considère que ces classements datent du milieu des années 80. La première typologie est redevable à Calmfors et Driffill. Ceux-ci ont dressé un classement par degré de centralisation des négociations. Cameron (1985) a, quant à lui, opéré une classification selon la conflictualité (nombre de journées perdues pour faits de grève) et a classé les pays en fonction de l'influence de la variable politique (Cameron, 1985). On retrouve un classement similaire chez Bruno et Sachs (1985). La typologie compte 16 pays. Afin de rendre possible l'usage cumulé de ces diverses classifications, seuls les pays figurant dans tous les classements ont été retenus.

Afin de calculer un indice de micro-corporatisme, nous avons procédé de la façon suivante :

- i) classement des pays par degré de décentralisation à l'aide des données fournies par Calmfors et Driffill. Les pays où la décentralisation des négociations est la plus importante sont affectés d'un rang de classement élevé.
- ii) Classement des pays par degré d'influence de la variable politique. On use ici des calculs de Cameron basés sur le nombre de portefeuilles détenus par les partis de gauche et sur leur représentation au parlement.
- iii) Classement des pays par degré de consensus. Nous avons repris le classement opéré précédemment (tableau 2).
- iv) Pour chacune de ces variables, chaque pays est noté de 1 à 16 selon son rang dans le classement (tableau 3). L'indicateur de micro-corporatisme est alors calculé en divisant par trois la somme des notes de chaque pays. Les pays qui obtiennent les valeurs les plus faibles sont ceux que l'on dira micro-corporatistes.

[52]

Tableau 3
Indicateurs de micro-corporatisme, de macro-corporatisme,
de corporatisme sociétal et de performances macro-économiques

	Degré de centralisation des	Degré d' influence de variable politique	Indice de consensus	Indice de micro-corporatisme	Indice de macro-corporatisme	Indice corporatisme sociétal	Chômage (1883-89)	Inflation (1883-89)	Indice d' Okun
	1 (1)	2 (2)	3	[(4) = (1)+(2)+(3)]/3	4= (1+2+3)/3	Mini [(4).4]			
Autriche	1 (15)	1 (15)	2	10,66	1,3	1,3	3,7	3,05	6,75
Norvège	2 (14)	5(11)	5	10,0	4	4	2,58	8,32	10,9
Suède	3 (13)	2 (14)	7	11,33	4	4	2,5	7,37	10,37
Danemark	4 (12)	5 (11)	8	10,3	5,6	5,6	9,52	5,7	15,22
Finlande	5 (11)	7 (9)	13	11	8,33	8,33	5,01	6,4	11,41
RF.A.	6 (10)	4 (13)	4	8,66	4,6	4,6	8,84	1,84	10,68
Pays Bas	7 (9)	10 (6)	3	6	6,66	6	12,31	1,52	13,83
Belgique	8 (8)	8 (8)	9	8,33	9,33	8,33	11,94	4,03	13,97
France	9 (7)	11 (5)	11	7,66	10,33	7,66	10,12	5,77	15,89
Royaume Uni	10 (6)	3 (13)	14	11	9	9	10,1	5,77	15,87
Italie	11 (5)	12 (4)	15	8	12,66	8	10,8	10,27	21,07
Japon	12 (4)	14 (2)	6	4	10,66	4	2,62	1,47	4,09
Suisse	13 (3)	9 (7)	1	3,6	7,66	3,6	0,81	2,3	3,31
États-Unis	14 (2)	14 (2)	10	4,6	12,66	4,6	6,9	4,14	12,04
Canada	15 (1)	14 (2)	12	5	13,66	5	9,6	5,15	14,75

[53]

Un indice de macro-corporatisme est obtenu d'une manière similaire (mais non symétrique) en valorisant le degré de centralisation des négociations, le degré d'influence de la variable politique et le degré de consensus (tableau 3).

La typologie des pays à laquelle nous aboutissons finalement est la suivante :

- Les pays micro-corporatistes sont ceux où la négociation et les structures syndicales sont décentralisées, l'influence de la variable politique est faible et le degré de consensus fort. La Suisse, le Japon, les États-Unis et le Canada peuvent être rangés dans cette catégorie.
- Les pays macro-corporatistes sont ceux où la négociation et les structures de décisions syndicales sont centralisées, où la variable politique (influence des partis ouvrier...) est influente et où le degré de consensus est fort. L'Autriche, la Suède, la Norvège, la R.F.A., le Danemark, la Finlande font partie de cet ensemble.
- Les pays peu ou non corporatistes émergent immédiatement en creux par rapport aux définitions précédentes. Ainsi la France, l'Italie et le Royaume-Uni sont-elles bien des économies à négociation décentralisée mais elles ne répondent pas aux autres exigences requises pour la définition du micro-corporatisme. De même, l'Australie, la Belgique et les Pays-Bas ne rentrent dans aucune des catégories précédemment citées puisque ce sont des pays où la négociation se déroule surtout à un niveau intermédiaire. Il va de soi que si tous ces pays ont en commun de ne pas répondre aux critères du corporatisme, cela n'implique pas pour autant une homogénéité de leurs caractéristiques institutionnelles et politiques. Pour être plus pertinente, cette typologie devrait donc être affinée pour distinguer, par exemple, les systèmes pluralistes, conflictuels...

Un classement par degré de corporatisme sociétal

À partir des deux classements précédents, l'on peut maintenant établir une hiérarchie unique selon une variable plus synthétique encore. Cette variable pourrait — à la suite des travaux récents dans le champ qui nous intéresse — prendre le nom de corporatisme sociétal ¹⁴. Cette notion permet de rendre compte du degré de consensus qui affecte le système de transactions entre partenaires [54] sociaux, que ce consensus soit établi au niveau micro ou au niveau macroéconomique et social. Pour établir cette dernière hiérarchie, nous avons retenu pour chacun des pays le « meilleur » des deux indices (le plus faible) obtenu à l'aide des deux classements précédents. Celui-ci indique la prédominance et le degré d'un type donné de corporatisme dans le pays considéré. Le classement auquel on aboutit est établi dans les tableaux 3 et 4 ¹⁵.

¹⁴ Ce terme vise moins, comme le fait Schmitter (1974), à rendre compte uniquement de macro-phénomènes mais plutôt, à l'instar des sociologues et économistes du L.E.S.T., d'un « effet sociétal » qui intègre tous les niveaux possibles où se nouent un consensus social durable.

¹⁵ Ce classement est proche de celui établi par Tarantelli (1986) à l'aide d'un indice de consensus établi en prenant en compte :

- le degré de consensus politique et idéologique mais aussi d'intégration et de coopération des syndicats, des représentants du patronat et des instances gouvernementales responsables des décisions économiques ;
- le déroulement effectif des négociations collectives (niveau et pourcentage de la population active concernée par ces conventions, durée moyenne des contrats de travail...)
- le fonctionnement du système de règlement des conflits du travail.

Tableau 4
Indicateur et forme de corporatisme sociétal

	Indicateur de corporatisme sociétal	Type de corporatisme prédominant
1. Autriche	1,3	macro
2. Japon	-4,0	micro
3. Suisse (C. H.)	3,6	micro
4. Suède	4,0	macro
5. Norvège	4,0	macro
6. RFA	4,6	macro
7. États-Unis	-4,6	micro
8. Canada	-5,0	micro
9. Danemark	5,6	macro
10. Pays Bas	6,0	—
11. France	-7,6	—
12. Finlande	-8,3	—
13. Italie	8,0	—
14. Royaume-Uni	-9,0	—
15. Belgique	8,3	—

Corporatisme, performance économique et gestion de l'emploi

Relations professionnelles et résistance à la crise

L'intérêt porté, au début des années 80, au concept de corporatisme trouve son origine dans une hypothèse intéressante : celle de l'influence déterminante des institutions du marché du travail sur les performances macro-économiques d'un pays. Pour ce faire, certains auteurs « néo-marxistes »¹⁶ ont d'abord remis en question l'idée d'une convergence diachronique des systèmes de relations professionnelles, idée soutenue à l'inverse par les théories post-institutionalistes [55] ou « pluralistes » (Kerr et al., 1973). Cette réaction différenciée à la crise des différentes économies nationales a été abondamment illustrée par des corrélations

¹⁶ Cf. Goldthorpe (1985).

entre un indice reflétant certains caractères institutionnels déterminants et un indicateur de performance macro-économique. Toutes les études retiennent l'indice d'Okun (somme du taux d'inflation et du taux de chômage). Ces travaux assimilent généralement corporatisme et centralisation des relations professionnelles, ignorant ainsi le niveau micro-économique. Ils ont cherché à montrer que, dans la période de pression stagflationniste 1975-85, les économies corporatistes-centralisées, grâce à une bonne coordination des décisions entre les acteurs, ont pu obtenir une désinflation accompagnée d'un maintien de l'emploi tandis que les pays non-corporatistes ne seraient parvenus à celle-ci qu'au prix d'une accélération du chômage (Bean 1987, Bruno et Sachs 1985, Newell et Symons 1987). Cette dernière n'est évitée que si un accord est conclu entre les acteurs sur la nécessité d'une modération revendicative en contrepartie du maintien d'un certain niveau d'activité. Ce maintien est possible grâce à une politique monétaire moins restrictive que dans les autres pays et peu inflationniste puisque menée dans un contexte de modération salariale (Tarantelli, 1980).

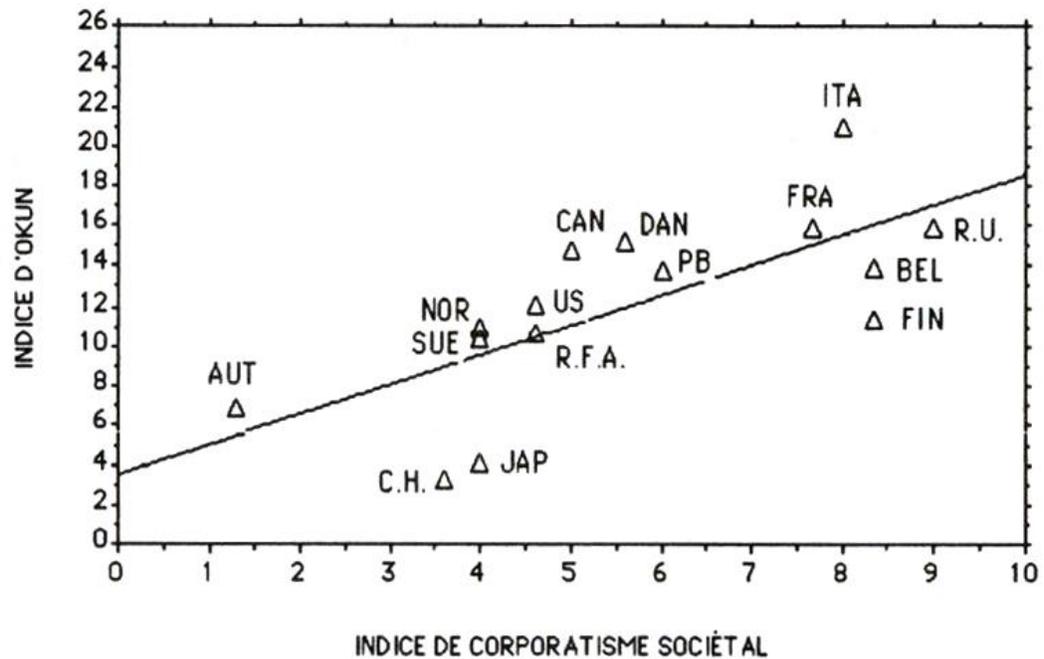
Calmfors et Driffill (1988) considèrent pour leur part que le corporatisme est une notion trop large, puisqu'elle englobe des variables aussi diverses que le consensus et la centralisation des négociations, pour constituer un bon indicateur institutionnel. Il leur paraît ainsi abusif de mettre sur le même plan deux systèmes de relations professionnelles aussi différents que celui de la R.F.A. et celui du Japon (dont les performances macro-économiques sont pourtant comparables), pays également corporatistes dans la typologie élaborée par Tarantelli ¹⁷. Leur conclusion est que l'efficacité des négociations sur la modération salariale n'est pas la propriété des seuls systèmes centralisés (Suède, Allemagne...) de relations professionnelles, mais quelle peut être obtenu également au sein de systèmes décentralisés (Japon, États-Unis ...), les systèmes intermédiaires étant caractérisés par de l'inflation salariale. Le critère préconisé ici pour identifier les relations professionnelles est par conséquent le degré de centralisation

¹⁷ Tarantelli considère le Japon comme étant un système de négociation centralisé, en arguant du fait que « l'offensive de Printemps » sur les salaires est fortement coordonnée par les syndicats et aboutit au même résultat que dans un système où la négociation est « purement » centralisée.

des négociations, dont on postule l'efficacité macro-économique aux deux cas-extrêmes.

On soutiendra, pour notre part, que les arguments des uns et des autres restent encore précaires même si chacune de ces deux thèses permet de rendre compte de cas particuliers. S'agissant tout [56] d'abord des schémas d'analyse de Tarantelli, de Bruno & Sachs, et de Bean, le problème majeur est l'ignorance de la possible efficacité du consensus microsocial. Pour ces auteurs, en effet, les systèmes décentralisés poussent à la surenchère salariale en raison de la présence de syndicats divisés, en concurrence les uns avec les autres afin de capter des segments précis du salariat. Calmfors et Driffill ont bien montré les limites de cette hypothèse. Mais leur thèse pêche par un autre aspect : la tendance à réduire la négociation décentralisée à un unique schéma de fonctionnement. L'objet et le fruit des négociations décentralisées sont, en effet, fort hétérogènes d'un pays à l'autre. Les performances macro-économiques en témoignent également. Raisonner, comme nous l'avons fait précédemment, en termes de micro-corporatisme permet par contre d'opposer des pays à négociations décentralisées : le Japon et les États-Unis sont ainsi à ranger du côté des pays à consensus microsocial fort au niveau de la firme (modèle du *shunto*, du *ringi*... au Japon, modèle du *collective bargaining* aux États-Unis) ; au Royaume-Uni, en France et en Italie, à l'inverse, la conflictualité est forte et la surenchère salariale importante.

Corporatisme et performances macroéconomiques (1983-1989)



Pour éprouver cette idée, nous avons mis en rapport la classification établie précédemment (tableau 3) avec les performances [57] macro-économiques de chaque pays (performances mesurées par l'indice d'Okun). Ont été ainsi actualisées les analyses développées durant la période de crise patente à la fin des années 70 et au début des années 80. Comme le montrent les résultats ci-après, l'actualisation de ce test pour la période 1983-1989 confirme la corrélation entre corporatisme sociétal et performances macro-économiques.

Les modes de gestion de l'emploi dans quelques pays de la C.E.E.

De nombreux travaux, nous venons de le voir, ont mis en relation corporatisme et niveau du chômage en utilisant notamment l'indicateur d'Okun. Ce qui reste par contre en grande partie ignoré, c'est l'impact sur les formes d'emploi et sur les modes de gestion des sureffectifs de la variable corporatisme. C'est pourquoi, de manière encore largement

conjecturale, nous voudrions proposer quelques hypothèses qui restent à vérifier. L'idée première est que le taux de chômage est un indicateur imparfait et qu'il convient donc d'utiliser d'autres indicateurs pour appréhender correctement le lien entre corporatisme et régulation du marché du travail. En second lieu, l'on peut penser que la configuration des relations professionnelles influe sur les modes de gestion des sureffectifs et que les compromis corporatistes peuvent parfois favoriser le développement d'autres expressions des sureffectifs de main-d'oeuvre que le seul chômage déclaré. Cet impact a un relief d'autant plus important, dans une période marquée par la recomposition du rapport salarial, que se mettent en place, dans les différents espaces nationaux, des types différenciés de flexibilité (interne ou externe) (Boyer, 1989).

Pour tester cette intuition, nous avons d'abord cherché à dresser l'inventaire des principales formes d'emploi et de sureffectifs existants (à l'aide des données Eurostat et du travail d'harmonisation effectué par Meulders et Plasman (1986)). On peut ainsi distinguer :

- le chômage déclaré qui est le sous-emploi mesuré par les données standards du chômage.
- Le chômage caché qui est la forme de sous-emploi dissimulée dans l'inactivité. Une première mesure possible, bien que certainement insuffisante et à compléter par la suite, peut être calculée par l'élasticité des taux d'activité par rapport aux taux de croissance du P.I.B.

[58]

- Le sous-emploi déguisé peut être décomposé en un sous-emploi déguisé permanent (partage du travail, réduction du temps de travail, temps partiel) et en un sous-emploi déguisé intermittent (travail temporaire).

Tableau 5
Formes d'emploi et de sureffectifs dans 9 pays de la CEE

Pays	Durée du travail ¹⁸	Temps partiel ¹⁹	Travail tempo- raire ²⁰	Chômage déclaré ²¹	Chômage caché ²²	Modes de gestion dominants ²³
Belgique	38,9	11	6,76	10,9	0,16	dt+cd
Danemark	37,8	25,4	9,98	6,2	0,57	dt+tp+tt
R.FA	40,2	12,2	9,71	6,5	0,34	tp+tt+cc
Grèce	38,2	4	9,36	7,4 ²⁴	0,5	dt+tt+cc
France	40,2	11,6	5,3	10,2	0	dt+cd
Irlande	39,4	7,3	6,23	17,6	0,05	dt+cd
Italie	40,2	4,7	3,23	12,6	0,29	cd+cc
Portugal	43	4,3	10,08	5,9	0,06	tt
R.U.	40,8	22,7	6,19	9,2	0,21	tp
Moyenne	39,85	11,47	7,43	10	0,24	

¹⁸ En nombre d'heures effectuées par salarié au cours d'une semaine de référence pour 1987. Source : *Eurostat 1989, Emploi et chômage*.

¹⁹ En pourcentage de l'emploi total pour 1987. Source : Eurostat 1989, Emploi et chômage.

²⁰ En pourcentage de l'emploi total pour 1986. Source : MEULDERS D., PLASMAN R. (1989), *Les femmes occupant des emplois atypiques*, rapport final, C.E.E, Groupe des experts « Les femmes et l'emploi », phase 5.

²¹ Données désaisonnalisées pour 1987. Source : Eurostat 1989, Emploi et chômage.

²² Elasticité des taux d'activité par rapport aux taux de croissance réel du P.I.B. pour la période 1980-1987. Source : RAMSES 1989.

²³ Les modes de gestion s'écartant de la moyenne européenne ont été ici relevés : durée du travail (dt) inférieure à 39,85, temps partiel (tp) supérieur à 11,47%, travail temporaire supérieur à 7,43 %, chômage déclaré (cd) supérieur à 10%, chômage caché (cc) ou élasticité des taux d'activité par rapport au P.I.B. supérieure à 0,24.

²⁴ 1987.

Nous avons ensuite dressé, à l'aide d'une sommaire analyse en composantes principales, une typologie des modes nationaux de gestion de l'emploi et des sureffectifs à partir des premières données dont nous disposons (celles de la C.E.E. en l'occurrence) (tableau 5). Les résultats que l'on obtient à partir de l'analyse des quadrants permettent d'esquisser quelques hypothèses que nous envisageons de tester ultérieurement empiriquement (économétriquement et par enquête de terrain).

Cette analyse en composantes principales n'est qu'une première étape dans la quantification et la construction d'une typologie des modèles sociétaux de gestion de l'emploi. Elle doit ouvrir la voie à une comparaison internationale plus large encore. Une telle analyse devrait également tenir compte de nombreuses autres variables (composition par âge et sexe des populations actives, effets de secteur...) et intégrer mieux encore les indicateurs de corporatisme dans les tests statistiques. Bien qu'encore limitée, elle montre malgré tout l'intérêt pour le sociologue et l'économiste, d'une [59] part, de se munir d'indicateurs multiples pour appréhender les formes de sureffectifs dominants dans chaque pays et, d'autre part, de privilégier le filtre relations professionnelles pour analyser les multiples modes de gestion macro-économique de l'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.

[60]

Bibliographie

BAGLIONI, G.,(1990), « Industrial Relations in Europe in the 1980 », in CROUCH C., BAGLIONI G. (eds), *European Industrial Relations — The Challenge of Flexibility*, London, Sage.

BEAN, C.R. (1987), « Salaires, demande et chômage : une perspective internationale », *Revue Economique*, n° 3, Mai.

[61]

BIRNBAUM, P. (1982), *La logique de l'État*, Paris, Fayard.

BLYTH, C.A. (1980), « L'interaction entre la négociation collective et les politiques gouvernementales dans certains pays membres », in OCDE, *Négociation collective et politiques gouvernementales*, Paris.

BRUNO, M., SACHS, J. (1985), *Economics of Worldwide Stagflation*, Basil Blackwell.

BOYER, R (1989), « L'impact du marché unique sur le travail et l'emploi : une comparaison des approches macro-économiques et des recherches en économie du travail », CEPREMAP, communication à la conférence inaugurale de l'AEET, Turin, septembre.

CALMFORS, L., DRIFFILL, J. (1988), « Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, avril.

CAMERON, D. (1985), « Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and Representation of Economics Interest in Advanced Capitalist Society », in GOLDTHORPE L.H., *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford, Clarendon Press.

CLEGG, H.A. (1976), *Trade Unionism under Collective Bargaining : a Theory Based on Comparaison of Six Countries*, Basil Blackwell, Oxford.

COOKE, W.N., MEYER, D.G. (1990), « Structural and Market Predictors of Corporate Labor Relations Strategies », *Industrial and Labor Relation Review*, Vol. 43, n° 2, janvier.

COTTA, A. (1984), *Le corporatisme*, PUF.

CROUCH, C. (1978), « The Changing Role of the State in Industrial Relations in Western Europe since 1968 » in CROUCH C., PIZZORNO A. (eds), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, London, McMillan, 2 vol.

CROUCH, C., PIZZORNO, A. (eds) (1978), *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968*, London, Mc Millan, 2 vol.

DURKHEIM, E. (1983), *Le suicide*, Paris, PUF.

GOETSCHY, J. (1988), « Néo-corporatisme et relations professionnelles dans divers pays européens », *Revue française des affaires sociales*, avril-juin.

GOLDTHORPE, L.H. (1985), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford, Clarendon Press.

[62]

HABERMAS, J. (1978), *Raison et légitimité*, Payot, éd. originale, 1973.

HOANG-NGOC, L., LALLEMENT, M., MICHON, F., « Employment/Unemployment and Industrial Relations Systems », *International Working Party on Labour Market Segmentation*, Trento, Juillet, pp. 12-17.

KERR, C., DUNLOP, J.T., HARBISON, F.H., MYERS, C.A. (1973), *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge, Mass, Harvard University Press, 1960, 2^e ed.

MEULDERS, D., PLASMAN, R. (1989), « Les femmes occupant des emplois atypiques », C.E.E., Groupe d'experts « Les femmes dans l'emploi » Phase 5.

NEWELL A, T., SYMONS, J. (1987), « Corporatism, Laissez-faire and the Rise in Unemployment », *European Economic Review*, vol. 31.

PANITCH, L. (1979), « The Development of Corporatism in Liberal Democracies », in SCHMITTER, P. C., LEHMBRUCH, G. (eds), *Trends Toward Corporatist Intermediation*, Londres, Sage.

PANITCH, L. (1980), « Recent Theorizations of Corporatism », *British Journal of Sociology*, n° 2, p. 159-188.

PARADEISE, C. (1984), « La marine marchande : un marché du travail fermé ? », *Revue Française de sociologie*, XXV.

PERROUX, F. (1936), *Capitalisme et communauté de travail*, Paris, Sirey.

SCHMITTER, P.C., LEHMBRUCH, G. (eds) (1979), *Trends Toward Corporatist Intermediation*, Londres, Sage.

SEGRESTIN, D. (1985), *Le phénomène corporatiste*, Paris, Fayard.

TARANTELLI, E. (1980), « Labor Market Policies in Europe. Does Full Employment Remain an Utopian Idea ? », in BRAUN H.G. et al. (ed.), *The European Economy in 1980*, New York, Gower.

TEULINGS, A.W.M. (1985), « Le corporatisme dans la balance. Le système néerlandais de relations professionnelles. », *Sociologie du travail*, n° 1/85.

WILSON, F. (1982), « Alternative Models of Interest Intermediation : The Case of France », *British Journal of Political Science*, 12.

WINKLER, J. (1976), « Corporatisme », *Archives européennes de sociologie*, 17.

[63]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

DOSSIER

“La politique régionale à la suédoise : le cas Uddevalla.”

David ROLLAND

[Retour à la table des matières](#)

Depuis le milieu des années 1970, la politique active du marché du travail en Suède est appuyée par une politique industrielle dans ses efforts pour assurer le plein-emploi. Pour l'une et l'autre de ces politiques, un mode de décision politique dit « néo-corporatiste » semble être à l'origine d'un fonctionnement efficace des programmes mis en œuvre. La Suède, comme beaucoup d'autres pays, continue de faire face aux transformations structurelles nécessaires pour adapter l'industrie aux exigences de la compétition mondiale. La façon de le faire cependant diffère des économies « libérales ». Le cas de la fermeture du chantier naval de Uddevalla fournit un exemple intéressant de restructuration régionale de l'emploi et de « redynamisation » industrielle entreprise d'une manière socialement acceptable. Nous allons tout d'abord montrer brièvement comment la notion de concertation néo-corporatiste se traduit concrètement en Suède et ensuite analyser le cas de Uddevalla qui démontre selon nous que développement régional, emplois et compétitivité ne s'opposent pas.

Le néo-corporatisme

Le néo-corporatisme est un terme en vogue qui recouvre certaines relations qui se nouent entre le monde des affaires, les syndicats et l'État. Le corps théorique ²⁵ associé à ce concept essaie d'établir les constantes et les raisons du recours dans certains pays à un modèle [64] original de concertation ayant pour objet la résolution des problèmes socio-économiques. La Suède peut servir d'exemple pour ce processus néo-corporatiste, tout comme la plupart des petits pays industrialisés. Par une structure politico-administrative intégrant les acteurs de la vie économique, le processus néo-corporatiste établit une coordination de l'échange politique entre les intérêts conflictuels des différents groupes sur une base permanente. Cette coordination néo-corporatiste, ou concertation des pouvoirs économiques dits antagonistes de la société, s'opère dans un cadre institutionnel capable de maintenir une certaine stabilité des apports de chacun des groupes d'intérêt et de leur conférer une coresponsabilité dans la marche des affaires de l'État. Cette structure diffuse la responsabilité du bien-être économique et social à autant d'unités fonctionnelles ayant un rôle à jouer dans l'atteinte des buts de la politique économique.

En Suède, les gouvernements socio-démocrates ont développé un système complexe d'administration sociale de l'économie. Les questions de politique économique et de politique sociale sont généralement discutées par l'ensemble des grands groupes sociaux à travers le processus consultatif. Le processus néo-corporatiste implique que les politiques publiques font l'objet de « négociations » entre l'État et les groupes d'intérêts privés, et que l'application de celles-ci se fait en étroite collaboration avec ces groupes. La participation des intérêts privés aux affaires de l'État y est à toutes fins pratiques quasi-institutionnalisée. C'est pourquoi nous pouvons parler « d'incorporation » des intérêts privés et qualifier de

²⁵ Voir Alan Cawson et John Ballard, *A bibliography of Corporatism*, EUI working paper #84-115, Florence, 1984.

« néocorporatiste » l'organisation du processus public de décision en Suède ²⁶. Comment le système fonctionne-t-il ?

La consultation est la pierre angulaire du processus législatif suédois. La procédure menant à une décision du Parlement (Riksdag) est souvent amorcée par une proposition provenant d'un individu, d'une entreprise, d'un groupe d'intérêts ou d'une municipalité. Lorsqu'une proposition est reçue par le gouvernement, elle est transmise à l'un des ministères suédois. Les ministères suédois comportent en général au plus une centaine de personnes et ont pour tâche principale la révision de propositions déjà formulées. Leur petite taille ne leur permet pas toujours d'étudier des propositions complexes, aussi sont-elles souvent acheminées vers une agence administrative concernée afin d'y être étayée. Les propositions de législation seront ensuite examinées par une commission mise sur pied par le gouvernement. Comme nous allons le voir, ce système de commissions a favorisé la concertation.

[65]

Le travail de ces commissions peut s'échelonner sur plusieurs années. C'est à ce niveau que le gouvernement incorpore pour ainsi dire les intérêts privés au processus législatif. Le gouvernement nomme sur ces commissions des experts, des fonctionnaires, des politiciens mais surtout des membres d'associations représentatives susceptibles d'être concernées par une loi éventuelle. Les groupes qui possèdent une compétence et une représentativité suffisante sont invités à y participer. Le grand nombre de membres non-élus au sein des commissions, est l'un des aspects importants de la structure néo-corporatiste du système politique suédois. C'est un processus de consultation formel et légitime et les recommandations qui en émanent, plus souvent qu'autrement, se traduisent par une loi correspondante. Les recommandations des commissions constituent plus souvent qu'autrement la base du projet législatif présenté au Riksdag, les groupes d'intérêts ont donc tout

²⁶ Gunnar Heckscher, *Démocratie efficace - l'expérience politique et sociale des pays Scandinaves*, PUF, éditions Privat, Toulouse, 1957, page 82) écrivait déjà en 1957 : « Il y a en Suède un corporatisme assez développé et cela librement ; un corporatisme dans lequel les représentants des organisations économiques exercent réellement une grande influence sur le travail parlementaire, tandis que le gouvernement collabore assez librement avec ces mêmes organisations ».

avantage à produire un rapport majoritaire favorisant ainsi le compromis. De plus, les groupes participants sont souvent invités à siéger à la tête des agences spécialisées de l'administration publique. Ces agences administratives, bien que reliées aux ministères, jouissent d'une grande autonomie ce qui fait d'elles un lieu de pouvoir. L'État prolonge ainsi le mode de décision néo-corporatiste au processus administratif en y faisant participer les groupes d'intérêts. Certains groupes importants cumulent donc des fonctions de consultation et d'application des lois.

L'intégration des groupes d'intérêt à la formulation et à l'exécution des lois, sans pourtant altérer la souveraineté du parlement et l'initiative du gouvernement, est précisément ce que nous appelons « néo-corporatisme ». L'administration de l'État et la poursuite des intérêts particuliers des groupes dans la société sont souvent mutuellement dépendantes. Un gouvernement quelque peu interventionniste a tout avantage à tirer profit de l'expertise que les groupes organisés possèdent dans le domaine économique et à renforcer la légitimité de ses actions par le support et la participation des groupes aux processus menant à une décision. D'autre part, de plus en plus, les groupes d'intérêt dépendent de l'intervention publique, du support économique et de la coopération du gouvernement pour poursuivre leurs intérêts.

Ainsi, les associations d'intérêts, souvent opposées, œuvreront au sein d'une commission afin de produire un rapport, dans la mesure du possible majoritaire, qui sera ensuite publié et qui contiendra des propositions « toutes faites » pour le gouvernement. Le gouvernement se réserve le droit de constituer ces commissions au moment qui lui convient, avec les membres qu'il juge appropriés, [66] et selon une problématique qu'il définit. Il n'est cependant pas lié par les rapports de ces commissions et peut toujours en désapprouver les recommandations. Il peut les modifier, surtout s'ils contiennent des commentaires minoritaires d'une importance substantielle. Il peut à toutes fins pratiques rejeter dans son ensemble le rapport d'une commission et en nommer une autre, ou s'en tenir au statu quo. Toutefois, dans la plupart des cas, le rapport des commissions est suivi. Une fois le rapport d'une commission déposé, le débat public s'engage et conformément à la constitution de la Suède, le rapport est transmis à tous les intéressés qui n'ont pas été invités à siéger à la commission. Ceux-ci présentent alors une réponse au rapport, une procédure qui

porte le nom de remiss ²⁷. Cette procédure assure que tous les éléments d'une législation proposée ont été examinés par les intéressés. La commission chargée d'examiner la loi de 1977 sur la co-détermination dans l'entreprise par exemple suscita plus de dix mille remiss. Le gouvernement n'a donc plus qu'à formaliser juridiquement la législation et à lui donner sa légitimité auprès des membres du Riksdag. Ce n'est en effet que lorsque toutes les réactions au rapport d'une commission ont été reçues que le gouvernement décide qu'un projet de loi doit être présenté au Riksdag.

Les projets de lois sont examinés par un comité formé de juges de la Cour Suprême de Suède et leurs commentaires sont attachés au projet de loi. Les projets de loi sont alors acheminés vers l'un des seize comités permanents de la Chambre des représentants, chacun formé de quinze députés, et composé selon la proportion des sièges que détient chaque parti politique au Riksdag. C'est pendant les séances de ces comités que s'effectuent l'examen détaillé et les amendements aux projets de loi, et que les partis politiques s'entendent généralement sur des propositions de compromis, de sorte que lorsque le projet de loi est présenté devant la Chambre réunie, nombre de projets sont adoptés sans donner lieu à un vote formel.

Le processus législatif suédois est long et fastidieux. Toutefois, il présente l'avantage d'approcher les problèmes pratiques de la société d'une façon exhaustive et de garantir, d'une certaine façon, l'adhésion des groupes organisés aux objectifs de la législation.

Les processus institutionnalisés de coopération impliquent des avantages et des désavantages pour les participants. La participation des groupes d'intérêts aux commissions, et éventuellement à la direction d'une agence administrative, leur permet de poursuivre [67] leurs objectifs d'une manière plus formelle et de jouir ainsi auprès de leurs membres d'une légitimité accrue. Cela implique par contre, une coresponsabilité et une capacité de compromis car le processus associe les groupes à certaines décisions gouvernementales qui peuvent se révéler impopulaires auprès de leurs membres et créer ainsi des tensions. Les groupes devront ainsi définir les intérêts de leurs membres d'une façon plus large. Par exemple, les associations de salariés

²⁷ Pierre Vinde et Gunnar Pétri, *Swedish Government Administration*, Bokförlaget Prisma/The Swedish Institute, Stockholm, 1978, page 25.

pourront, par un accès plus institutionnalisé à la définition des politiques, tenir compte des intérêts des travailleurs en tant que consommateurs.

Par ailleurs, l'usage extensif des commissions permet au gouvernement de « débureaucratiser » les nombreuses recherches inhérentes au processus décisionnel et de bénéficier à chaque fois d'un personnel neuf. L'État sollicite la participation des groupes d'intérêts à l'élaboration et à l'application des politiques car elle permet d'acquérir l'expertise que possèdent les groupes dans plusieurs domaines et de conférer, par leur participation et leur appui, la légitimité nécessaire aux politiques gouvernementales. Le support de l'État aux entreprises est aujourd'hui accordé d'une manière de plus en plus spécifique et rend l'aspect technique plus important. Aussi, l'application d'une politique industrielle peut-elle profiter des informations que transmettent les syndicats et les associations corporatives au gouvernement ²⁸. En rendant les associations coresponsables de la politique nationale, le gouvernement peut ainsi s'appuyer sur elles pour discipliner leurs membres. Les réformes gouvernementales, lorsqu'elles se concrétisent, bénéficient ainsi d'une légitimité plus vaste et les résistances à celles-ci sont donc réduites.

L'aspect le plus immédiat de ce processus politique est sans doute la fluidité qui caractérise les décisions politiques et leur exécution. Mais au-delà de ceci, la structure néo-corporatiste rend possible une vaste concertation entre tous les acteurs économiques. Exercées à cette pratique politique, les autorités gouvernementales et les organisations privées peuvent ainsi négocier des échanges politiques sur une base mutuellement avantageuse. Un exemple, dans ce sens, est la politique des revenus volontairement instituées par la confédération des cols bleus.

Dans ce cas, comme le note Castles ²⁹, les organisations ouvrières peuvent échanger l'objectif traditionnel de croissance salariale des syndicats contre une plus grande stabilité économique, le plein-emploi

²⁸ Wyn Grant, « Introduction », dans Wyn Grant (Ed.), *The Political Economy of Corporatism* », St Martin's Press, New York, 1985, page 14.

²⁹ Francis G. Castles, « Neocorporatism and the 'Happiness Index', or what the Trade Unions Get for their Cooperation », *European Journal of Political Research*, n°15, 1987, page 382.

ou la protection des emplois, une plus grande croissance économique ou encore une augmentation des « salaires sociaux ». [68] Elles peuvent donc choisir de sacrifier leurs intérêts immédiats en termes salariaux en échange d'avantages sociaux pour la classe ouvrière dans son ensemble et de la possibilité d'exercer un plus grand pouvoir politique. Ainsi, lorsqu'une restriction des augmentations de salaires apparaît nécessaire sur le plan économique, le gouvernement peut s'interposer entre les partenaires qui négocient normalement seuls. Le gouvernement peut alors offrir plusieurs bénéfices, qui ne peuvent être obtenus lors de négociations strictement bipartites, en contrepartie d'une modération salariale nécessaire au maintien de la compétitivité. Il peut s'agir de réformes de la politique sociale, des droits des travailleurs, ou encore de changements de la politique économique et fiscale. Mais cet échange politique n'est possible que si les organisations ouvrières obtiennent une assurance suffisante que leur modération salariale est nécessaire, et qu'elle sera compensée par une amélioration autrement équivalente ³⁰.

Le comportement des organisations vis-à-vis du choix entre leurs intérêts à court ou à long terme peut ainsi se complexifier dans un cadre néo-corporatiste. D'une manière générale, le consentement volontaire des organisations syndicales à une politique des revenus, qui tend à rendre les augmentations de salaires compatibles avec les capacités de l'économie est un choix stratégique qu'ont accepté les organisations syndicales suédoises. Par contre, le consentement nécessaire du mouvement ouvrier à une évolution plus lente des conditions de rémunération dépend d'un compromis réduisant l'insécurité quant aux possibilités d'améliorations futures de ces conditions. Le rôle de l'État consiste alors à agir en tant que « réducteur d'insécurité ».

Une autre sphère où la formation des compromis résultant de ce processus est la politique de l'emploi. Comme le relate Gösta Rehn ³¹,

³⁰ Colin Crouch, (*The Politics of Industrial Relations*, Fontana-Collins, Glasgow, 1979, page 189) analyse de la façon suivante les conditions de l'échange politique : « Unions accept periods of wage restraint, the relaxation of protective practices and similar measures, in the interests of improving efficiency ; but on the conditions that they receive in return : 1) certain other gains for their members and themselves and 2) a share in making the economic policy of which the efficiency measures are part ».

³¹ Gösta Rehn, « La politique du marché du travail en Suède : le lieu d'une coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux », dans Les

économiste syndical à l'origine de cette politique en Suède, la commission qui était chargée de proposer une politique nouvelle du marché du travail était composée de tous les partis politiques de même que des représentants des syndicats et du patronat. Cela permit, écrit-il, de sonder le terrain au sujet de diverses idées provenant des groupes d'intérêt et de formuler une proposition la plus unanime possible visant à transformer la politique de l'emploi déjà existante.

Depuis la prise du pouvoir du Parti Social Démocrate en 1932, « l'emploi pour tous » est certainement un des objectifs importants de la politique économique suédoise. La politique active du marché du travail procure, par ses programmes de mobilité de la main-d'œuvre, [69] d'information, de formation et de création d'emplois, une alternative au chômage payé et favorise la flexibilité du marché du travail dans un contexte où les salaires sont négociés d'une façon centralisée et donc peu flexibles. Cette politique accapare de sept à huit pour cent du budget du gouvernement. Elle était une condition nécessaire à la poursuite des objectifs syndicaux d'égalisation des écarts salariaux.

Depuis les années 1950, la stratégie syndicale, appelée « politique de solidarité », implique en Suède, d'une part, que les plus bas salaires rejoignent le plus possible la moyenne nationale, et que d'autre part le niveau des salaires augmente. « Travail égal, salaire égal » est le mot d'ordre des syndicats suédois et l'emploi pour tous est l'une des conditions de cette solidarité car les demandes salariales d'un groupe doivent être perçues comme légitimes par l'ensemble des travailleuses. La politique de solidarité a eu pour conséquence de provoquer des ajustements importants de la structure industrielle et a impliqué par extension une mobilité horizontale et verticale importante des travailleurs. Aussi, la politique active du marché du travail devait-elle faciliter les restructurations industrielles et compenser les coûts associés à ce processus pour les travailleurs et permettre de continuer à réduire les écarts salariaux

La politique active du marché du travail est aussi un outil important pour éviter que l'inflation ne soit attisée par des politiques budgétaires macro-économiques expansionnistes. La création d'emplois par des

stratégies de reprise, textes réunis par Diane Bellemare et Céline St-Pierre, éditions Saint-Martin, Montréal, 1984.

mesures ciblées vers des groupes de travailleurs-euses souvent davantage affectés-ées par les changements de la structure industrielle que par la conjoncture générale de l'économie sert à prévenir une surchauffe inflationniste. Des mesures générales affecteraient en effet l'ensemble de l'économie et ne tiendraient pas compte par exemple des différentes conjonctures régionales. Une croissance économique et une stabilité des prix relativement bonne et un taux de chômage oscillant entre deux et trois pour cent sont en partie le résultat de cette politique qui est au coeur du « modèle suédois ».

La politique active du marché du travail, par son ampleur, constitue à la fois un élément de la politique sociale et un élément de la politique économique. Ces deux facettes sont interreliées et concourent à l'objectif général de croissance économique. L'application de ces mesures intéresse patrons et ouvriers. Les organisations patronales sont sensibles à la stabilité des prix et des coûts, [70] mais aussi à la disponibilité et aux qualifications de la main-d'œuvre, faisant en sorte que les entreprises peuvent poursuivre des objectifs de gains de productivité. Les organisations syndicales, de leur côté, s'intéressent à la croissance des salaires, à l'amélioration des conditions de travail et au plein-emploi qui leur permet de conserver un rapport de force dans leur négociation.

**Taux de variation du PIB, de l'indice des prix à la consommation
et taux de chômage — Suède et ensemble des petits pays européens
membres de l'OCDE 1970-1989 (en pourcentage)**

Année	PIB		PRIX		CHÔMAGE	
	Suède	OCDE petits pays	Suède	OCDE petits pays	Suède	OCDE petits pays
1970	6.7	5.4	5.0	5.3	1.2	2.8
1971	0.6	4.1	7.7	7.3	2.1	2.8
1972	2.4	5.5	6.4	7.6	2.2	2.8
1973	4.2	5.4	7.6	10.1	2.0	3.0
1974	3.2	3.4	10.3	14.4	1.6	3.2
1975	2.7	0.2	10.9	12.2	1.3	4.3
1976	0.4	3.6	11.0	10.5	1.3	4.6
1977	(1.5)	2.3	10.7	11.7	1.5	4.9
1978	2.0	2.1	11.6	11.2	1.8	5.6
1979	4.0	2.7	8.0	11.9	1.7	6.4
1980	1.4	2.3	14.4	15.8	1.6	7.4
1981	0.0	0.3	12.4	13.0	2.1	8.6
1982	1.1	0.9	10.6	11.1	2.6	9.8
1983	1.8	1.7	11.2	9.4	2.9	10.7
1984	4.0	2.8	7.7	9.3	2.6	11.0
1985	2.2	2.8	7.0	7.9	2.4	11.0
1986	2.3	2.9	4.6	5.2	2.2	10.5
1987	2.9	2.9	5.3	5.2	1.9	10.0
1988	2.3	3.4	6.3	6.6	1.6	9.7
1989	2.1	3.8	6.5	7.9	1.4	9.3

Source : OCDE, Perspectives économiques de l'OCDE, 1990.

L'interdépendance des intérêts des groupes économiques vis-à-vis de la croissance économique motive ces organisations syndicales et patronales à siéger, sur l'invitation du gouvernement, au sein de la direction de l'agence AMS (Arbetmarknadsstyrelse) responsable de la mise en œuvre de la politique active du marché [71] du travail. En Suède, il existe donc une concertation organisée au niveau décisionnel et une réelle participation dans l'exécution des politiques.

Mais les effets conjugués de la politique de solidarité salariale et de la mondialisation des échanges ont, depuis le milieu des années 1970,

mis plus de pression sur la politique active du marché du travail. La politique de solidarité salariale, tout comme l'ouverture de l'économie, impose un rythme de changement accéléré dans l'industrie, tendant à encourager la concentration des entreprises et les rationalisations. Les syndicats poursuivent sciemment leur politique de solidarité qui pourtant fait disparaître nombre d'entreprises. Les syndicats n'ont pas voulu que les travailleurs « subventionnent » par de bas salaires les entreprises dont la « profitabilité » est peu élevée et précaire. Les entreprises doivent pouvoir produire une valeur ajoutée compatible avec un niveau de salaire élevé.

Dans le contexte de crise des années 1970 et 1980, la politique du marché du travail n'apparaît pourtant pas suffisante pour faire face au rythme de changement extrêmement rapide de la structure industrielle mondiale. Il ne nous semble pas question à l'heure actuelle d'augmenter un fardeau fiscal déjà lourd pour financer des programmes d'emploi n'ayant pas de perspectives à long terme. Seul, en définitive, le renouvellement de la structure industrielle pourrait assurer une croissance de l'emploi, des salaires et des profits. La poursuite de cet objectif implique une certaine destruction du capital et le transfert des ressources vers des activités compétitives au plan des salaires et du marché mondial. Ce processus peut être coordonné dans le temps par une politique industrielle afin que l'investissement soit au moins équivalent au désinvestissement. Les forces spontanées du marché, plus souvent qu'autrement, ne peuvent assurer cette chronologie. La politique industrielle doit donc, à la fois, ralentir et accélérer le processus en tenant compte de la possibilité de transférer la main-d'oeuvre des industries en déclin vers les industries en croissance. Une telle politique ne saurait être efficace sans une coordination des acteurs économiques majeurs, sans la collaboration des groupes d'intérêt, sous une forme ou une autre du néo-corporatisme. Le produit de l'échange politique servant à concrétiser les buts de la politique économique doit pouvoir être mutuellement avantageux et ses coûts équitablement partagés.

La collaboration des syndicats sur le marché du travail repose sur le « plein-emploi » et l'augmentation des salaires réels. En retour le mouvement ouvrier assure la paix sociale et sa collaboration [72] aux changements structurels impliquant déplacements et apprentissage de nouvelles compétences.

La coopération de la communauté des affaires, quant à elle, repose sur les conditions du profit. Le remodelage des structures industrielles nécessaire à la compétitivité présuppose des résistances peu élevées de la part de ceux-ci aux changements technologiques pour renouveler les activités génératrices de profit. Ce processus implique un effort de recherche et développement intensif. La Suède dépense près de trois pour cent de son PNB à la Recherche et au Développement mais elle a, avant tout, un des taux d'utilisation des technologies modernes les plus élevés³². Par ses politiques l'État suédois tente d'influencer les décisions d'investissement afin d'atteindre l'objectif d'emploi pour tous dont dépend en fait la continuité de la paix sociale. La restructuration industrielle de Uddevalla que nous analyserons maintenant représente un modèle réduit de ce que la concertation dite « néo-corporatiste » peut accomplir. Comme nous le verrons, ce qui a caractérisé le cas de Uddevalla, fut le dynamisme du processus de concertation organisé autour d'objectifs partagés au niveau de l'emploi et du développement de la vie économique, processus qui permit d'appliquer des mesures d'aide gouvernementale en maximisant ses effets multiplicateurs avec un minimum de contraintes bureaucratiques.

La restructuration de Uddevalla

Uddevalla est une municipalité d'environ quarante-cinq mille habitants située dans la province de Bohus sur la côte ouest de la Suède. Le principal employeur est un chantier naval dont la création remonte à 1946. Le super-pétrolier « Nanny » construit au début des années 1970, le plus gigantesques au monde, est la fierté du chantier de Uddevalla et de la Suède. Toutefois « Nanny » traîne aujourd'hui ses amarres. La demande pour ce genre de pétrolier n'existe plus.

Durant les années 1960 et 1970 l'industrie navale suédoise arrivait bonne deuxième après le Japon en fournissant dix pour cent de la production mondiale. Six chantiers majeurs employaient 30,000 personnes. Aujourd'hui, la compétition a eu raison de cette industrie pourtant à la pointe du développement technologique. En un peu plus

³² OCDE, Études économiques - Suède, mai 1985.

de dix ans, la Suède ferme quatre de ses chantiers et en reconvertit un, sans toutefois laisser de chômage derrière.

[73]

Lorsqu'en 1984 fut prise la décision de fermer le chantier de Uddevalla, le gouvernement annonça peu après des mesures spécifiques de politique régionale. À la fin du processus de fermeture, deux ans plus tard, rares étaient les employés du chantier de Uddevalla et de sa filiale à Lysekil qui avaient quitté la région et qui restait sans emploi. La ville de Uddevalla compte en fait aujourd'hui 500 personnes de plus et est sur le point de faire face à une pénurie de logements. La structure industrielle est maintenant plus diversifiée et davantage orientée vers des secteurs d'avenir. Tout au long des deux années qu'a duré le processus de restructuration, le chômage n'a pas dépassé trois pour cent, soit l'équivalent de la moyenne nationale. Au coeur de cette réussite se trouvent évidemment les quelques 717 millions de couronnes suédoises³³ du gouvernement, mais elle est avant tout imputable à une politique industrielle orchestrée par la concertation régionale des acteurs économiques. Dans les lignes qui suivront nous analyserons comment l'aide gouvernementale a pu restructurer l'économie régionale de Uddevalla en un laps de temps aussi court et ce, sans entraîner de chômage.

Le chantier de Uddevalla connut ses premières difficultés à la fin des années 1950. Les prises de participation de l'État au capital de la compagnie s'échelonnent de 1963 jusqu'en 1971, date à laquelle il en devient propriétaire à cent pour cent. La coalition de droite au pouvoir de 1976 à 1982 devait par ailleurs nationaliser les chantiers navals à travers la Suède toute entière afin de maintenir l'emploi. Elle créera, en 1977, une compagnie publique — Svenskavarv — dans le but de regrouper tous les actifs du gouvernement dans cette industrie.

La région de Uddevalla connaissait déjà une certaine pénurie d'emplois en raison notamment d'une structure industrielle fort ancienne où, à côté de la construction navale, on retrouvait des industries de la pierre et celle du textile. La région avait été temporairement admissible en 1979-80 aux mesures d'aide régionale à la localisation d'entreprise avec lesquelles on avait créé 250 emplois.

³³ 1\$ Canadien égale approximativement 5 couronnes suédoises (1985)

En 1983, le gouvernement social-démocrate prit la décision de n'octroyer de subventions au chantier de Uddevalla que pour deux années encore, délai qu'il accordait à la compagnie publique pour trouver une solution à ses problèmes de compétitivité. L'octroi des subventions était conditionnel à la mise-à-pied de 500 employés en 1982-83 et de 400 autres en 1983-84, si bien qu'à la fin de 1984 il ne restait plus que 2157 travailleurs à l'emploi du chantier. La population [74] locale se mobilisa alors et constitua un groupe d'investisseurs, avec à sa tête un banquier et le directeur du Conseil provincial (Landsting) de Bohus, dans le but de stimuler des activités nouvelles dans la région. Ce groupe devait créer la firme d'investissement Bohus Vital et rassembler 6,7 millions de couronnes.

L'absence d'un carnet de commandes suffisamment fourni motivera Svenskavarv à annoncer dès le 11 décembre 1984 la fermeture du chantier et l'ouverture de négociations entre la direction du chantier et les syndicats conformément à la loi de codétermination³⁴. Aux termes de ces négociations, les parties s'étaient entendues pour qu'une solution personnelle soit trouvée pour chacun des travailleurs du chantier très peu de temps après leur mise en disponibilité. L'agence de l'industrie, bras administratif du ministère de l'Industrie, mit aussitôt sur pied un groupe de travail auquel allaient participer des organismes de la région et dont le mandat allait être d'étudier les conséquences d'une telle décision sur l'économie régionale. Suite aux recommandations de ce groupe, le gouvernement présentait le 23 janvier 1985 un ensemble de mesures qui devaient permettre de renouveler et de diversifier la structure industrielle de la région. Le tableau suivant présente les différents apports financiers du gouvernement central à ce programme.

³⁴ La loi de co-détermination de 1977 modifie l'ensemble des accords et lois du travail antérieurs. Elle conserve le droit des employeurs de décider des changements structurels nécessaires mais permet aux syndicats de négocier avec les firmes tant privées que publiques tout aspect des conditions de travail.

**Mesures adoptées par le gouvernement suédois en 1985
pour restructurer la région de Uddevalla ³⁵
(millions de couronnes suédoises)**

- politique active du marché du travail	127
- politique régionale (subvention et prêt)	400
- Uddevalla Invest (capital)	100
- politique de développement technologique	25
- administration régionale — Länstyrelse (subvention)	10
- Fonds de développement régional (subvention)	5
- avancement des travaux d'infrastructure de transport	50
Total	717

Le programme allait être administré par un consortium d'organismes régionaux œuvrant au sein de la Commission Uddevalla. Celle-ci était chargée de coordonner et d'implanter les mesures sur une période de deux ans. Sur la Commission, siégeaient des représentants du Secrétariat des administrations [75] régionales de Bohus (Länstyrelse), de la ville de Uddevalla et de Lysekil, du bureau provincial de l'agence du marché du travail (AMS), du Conseil provincial de Bohus, de la chambre de commerce de l'ouest de la Suède, du fonds de développement régional, de Svenskavarv, le directeur du chantier naval et des représentants locaux des syndicats du chantier. Essentiellement, le gouvernement accordait sa confiance à l'initiative locale.

Dans le cas du programme de la Commission Uddevalla, un groupe spécial a été chargé de coordonner les mesures pour l'emploi. Au sein du groupe on retrouvait des représentants du chantier naval, des organisations syndicales, de l'agence de la sécurité sociale, de l'agence de placement, du Secrétariat des administrations régionales, du fonds de développement régional et de la ville de Uddevalla. Ce groupe dirigea la mise en place des mesures touchant le marché du travail durant la période au cours de laquelle s'appliquèrent les mesures gouvernementales spéciales ³⁶.

³⁵ Uddevallakommissionen, En ny framtid för Uddevallaregionen, 1987, page 18.

³⁶ Göteborgs och Bohus Län, Industriprogram, Planeringsavdelningen, sept. 1983.

Actif au plan du placement, le groupe spécial affecta quelques 7,4 millions de couronnes à un programme d'information des entreprises de la région sur les disponibilités et les qualifications des travailleurs du chantier. Véritable travail de porte à porte, 521 personnes à la fin de 1987 avaient ainsi retrouvé un emploi, principalement au sein de petites entreprises. L'agence fut également active dans le domaine de la création temporaire d'emplois, domaine où elle affecta 80 millions de couronnes. Plus de 400 personnes ont ainsi trouvé un emploi grâce au démarrage d'un complexe touristique d'envergure à Lysekil, une ville proche également affectée par la fermeture d'une division du chantier de Uddevalla. Soulignons que les municipalités, au chapitre de la planification de l'emploi, doivent toujours avoir en mains des plans d'investissement pour des infrastructures utiles. Ces plans doivent pouvoir être opérationnels en moins de six mois. Par ailleurs, certains ouvriers handicapés (231 personnes) ont bénéficié soit d'une subvention à l'emploi, soit d'un emploi au sein de l'une des nombreuses entreprises publiques pour personnes handicapées. L'agence consacra aussi 20 millions de couronnes à la formation professionnelle. Au total, 467 personnes se sont recyclées au sein de différentes institutions d'éducation et 80 pour cent de celles-ci ont trouvé un emploi dès l'automne 1986, les autres étant en cours de formation plus élaborée. En tout, seulement 5,8 millions de couronnes furent affectées à des paiements au titre de l'assurance-chômage, dont d'ailleurs une certaine partie le fut au titre des frais occasionnés par les déplacements des travailleurs en vue d'obtenir un nouvel emploi.

[76]

Il faut noter la très grande flexibilité d'action des responsables de la politique d'emploi lorsque des situations particulières se sont présentées. Ainsi, par exemple, a-t-on pu combler l'écart entre le salaire de l'ancien et celui du nouvel emploi pour une période d'un an, ou encore a-t-on permis à certains travailleurs devenus entrepreneurs de recevoir pour une période de six mois des paiements d'assurance-chômage représentant 90 pour cent de l'ancien salaire. Notons enfin qu'une cinquantaine de personnes ont pu bénéficier d'une pré-retraite ou d'une allocation de maladie.

Mais les mesures prises dans le cadre de la politique de main-d'oeuvre ne pouvaient, à vrai dire, ni transformer la structure industrielle de la région, ni entraîner à elles seules la création d'emplois

durables d'autant plus que l'emploi dans le secteur public ne pouvait être réellement augmenté et que l'émigration de la main-d'oeuvre n'était pas une solution envisagée. Aussi d'autres mesures furent-elles prises par la Commission Uddevalla dans le cadre de la politique du développement régional. Le gouvernement alloua à cette fin 400 millions de couronnes. Cette aide était octroyée à la localisation d'entreprises, le montant des subventions allouées pouvant aller jusqu'à un maximum de trente pour cent de l'investissement. L'aide sous forme de subventions devait par contre être convertie en prêts si les objectifs d'emploi qui s'y rattachaient ne se concrétisaient pas. Pendant la période d'application de ces mesures, plus de 1500 projets furent ainsi examinés par la Commission Uddevalla en collaboration étroite avec le fonds de développement régional. La plus grande partie de ces sommes fut allouée au secteur manufacturier. C'est sur la base de ce programme que le fabricant d'automobiles Volvo décida, en mai 1986, d'établir une unité de production à Uddevalla et d'utiliser à cette fin une partie des anciennes installations du chantier. Une subvention de 240 millions de couronnes, fut ainsi octroyée à la compagnie. Ce projet devrait créer douze cent emplois en 1991. Toutefois, à la fin de 1987, seulement 170 personnes, dont quarante travailleurs du chantier naval travaillaient à la construction de l'usine. La décision de Volvo ne pouvait donc pas non plus à elle seule résoudre tous les problèmes de sous-emploi. La Commission Uddevalla décida alors de se donner un nouvel objectif, la création de mille emplois supplémentaires.

Comme la participation de la communauté des affaires au projet « Bohus vital » avait été très bonne, le gouvernement proposa, pour mobiliser encore plus l'initiative locale, de modifier quelque peu les statuts de la compagnie de promotion. Celle-ci allait désormais [77] s'appeler *Uddevalla Invest* et se voir octroyer cent millions de couronnes, dont quarante en provenance de deux compagnies publiques. De simple compagnie financière plutôt passive quelle était, Bohus Vital, allait se transformer, en devenant Uddevalla Invest, en un réel outil de développement avec une stratégie dont l'objectif était de bâtir un groupe de compagnies régionales de haut niveau technique. L'un des buts de l'entreprise était notamment le développement de nouvelles entreprises dans les branches d'avenir et ce, en synergie avec les autres entreprises de la région. À la fin de 1986, Uddevalla Invest avait dix-sept filiales et employait 250 personnes.

Dès l'annonce des mesures gouvernementales en 1985, le fonds de développement régional ouvrit un bureau local à Uddevalla et entreprit aussitôt l'étude des projets de création d'entreprises présentés par les ouvriers et employés du chantier naval. Présent dans chacune des 24 provinces, le fonds est la plaque tournante de l'aide gouvernementale aux petites et moyennes entreprises. Le fonds rassemble en son sein des représentants de tous les organismes gouvernementaux de la politique industrielle pour les entreprises de moins de 200 employés. Ses activités se concrétisent dès le début de la mise sur pied d'une entreprise et le fonds suit l'évolution de celle-ci pendant une certaine période de temps. Coordonnant ses activités avec les agences et les institutions concernées, le rôle du fonds consiste à minimiser le temps s'écoulant entre une idée d'affaire et sa concrétisation. De la conception du prototype d'un produit jusqu'à l'exportation, le fonds canalise la coopération des différentes agences gouvernementales, et même privées. Il fournit en dernière instance le financement des étapes d'un projet sans lequel celui-ci ne pourrait voir le jour.

À Uddevalla, environ 90 pour cent des ressources du fonds allèrent à des projets industriels. Grâce au fonds, 47 nouvelles entreprises virent ainsi le jour et employèrent 170 personnes. Le fonds coopéra avec la direction du chantier pour que les machines outils puissent être vendues, en priorité, aux petites entreprises des ouvriers du chantier puis aux entreprises qui prévoyaient embaucher d'anciens ouvriers du chantier. Très actif au plan de la formation, le fonds devait aussi procurer aux nouveaux entrepreneurs les connaissances et l'aide technique nécessaire à la gestion de leur entreprise.

Le gouvernement appuya toutes ces initiatives par l'entremise de l'agence pour le développement technologique (STU-Styrelsen for Techniskutveckling) qui, avec la collaboration de la Commission [78] Uddevalla, octroya douze millions de couronnes dans le but de développer de nouveaux produits. De plus, l'agence STU participa avec l'université technique régionale à l'élaboration de 34 nouveaux projets de recherche technologique et au développement de la formation technique. Le centre universitaire fournit un apport important aux entreprises de la région en entretenant des relations étroites avec la communauté des affaires. Notons que, grâce à ce centre, naissent

chaque année près de dix nouvelles entreprises ³⁷. STU participe également à d'autres projets de recherche tels celui d'un centre de recherche marine à Lysekil et celui, entrepris en collaboration avec le fonds de développement régional et l'agence de l'industrie, qui visera à mettre sur pied une éventuelle bourse nationale de sous-traitance. Le projet vit le jour en 1988 et plus de cent entreprises s'y sont inscrite.

Toutes ces initiatives, sur le plan technique et au niveau de l'entrepreneurship, répondent à l'objectif de transformer la structure industrielle de la région, et de créer des emplois durables. À la fin de la période prévue pour l'aide gouvernementale, ces deux objectifs étaient passablement atteints. Le 31 décembre 1986, il ne restait plus que 25 personne à l'emploi du chantier. En tout, 94 entreprises ont bénéficié d'une aide au titre de l'aide régionale, celle-ci variant de sept à trente pour cent de l'investissement. L'investissement total, induit par les mesures, a été évalué à 2268 millions de couronnes et les emplois créés à 2497 ³⁸. Plus de 90 pour cent de ces investissements et 80 pour cent des nouveaux emplois se retrouvent dans les secteurs de la haute et de la moyenne technologie. Plus de cinquante entreprises locales purent ainsi prendre de l'expansion, se moderniser ou se restructurer. La campagne de promotion de la Commission Uddevalla réussit à attirer 44 nouvelles entreprises dans la proche région, dont trois firmes étrangères qui y emploient maintenant quelques 200 personnes.

Ces mesures furent complétées par l'avancement des travaux des infrastructures de transport, un élément non moins essentiel de la politique régionale.

³⁷ Länsstyrelsen i Göteborgs och Bohus län, Länsrapport, Göteborg, sept. 1988. et Länsstyrelsen planeringsavdelningen, Teknik spridning i Göteborgs och Bohus Län, Länsstyrelsen tryckeri, Göteborg, sept. 1986.

³⁸ Uddevallakommissionen, En ny framtid for Uddevallaregionen, 1987 page 37.

[79]

Conclusion

Le cas Uddevalla n'est pas isolé. La fermeture d'un autre chantier naval à Landskrona en 1980 avait touché 2322 travailleurs-euses. Lorsque le chantier cessa définitivement ses activités en 1983, la structure industrielle de cette région s'était radicalement transformée grâce à un processus de concertation de l'initiative ressemblant à ce qui se produira plus tard à Uddevalla. L'initiative locale s'était mobilisée avec l'aide de l'État autour de projets viables de haut niveau technologique et fortement axés vers l'exportation. L'augmentation du chômage, appréhendé par les organisations ouvrières, n'a pas eu lieu. Le rayonnement de ces expériences s'est fait sentir par la suite à travers la Suède. Les rationalisations des grandes entreprises ne sont plus redoutées comme autrefois et ne signifient pas la mort lente des régions. Selon Björn Beckman, expert suédois du développement régional, des accords informels entre le gouvernement et certaines grandes compagnies tel que Erickson permettront de prévoir, à l'instar de Uddevalla, le remplacement des emplois perdus lors de restructurations importantes. Ces emplois devraient être créés dans la proche région et au sein des branches d'avenir.

L'économie de la Suède dépend dans une large mesure du succès de ses firmes exportatrices et la compétitivité de celles-ci repose sur une structure politique qui permet et encourage les changements requis dans l'industrie en les rendant socialement acceptables. Les efforts de développement régional à cet égard renforcent l'objectif de plein-emploi et la poursuite d'une concertation néo-corporatiste. Ainsi, la coopération entre l'État, le patronat et les syndicats à la bonne marche de l'économie n'est remise en question que par une crise majeure de l'emploi. Selon le premier ministre suédois, Ingvar Carlsson, « nothing

tears apart a social fabric as much as joblessness »³⁹ et c'est pourquoi le cas de la fermeture du chantier naval de Uddevalla représentait un défi de taille pour le néo-corporatisme suédois.

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.

[80]

[81]

[82]

³⁹ Ingvar Carlsson, « The Swedish Vision », dans *Sweden Works - Industry in Transition*, Volvo media, Gothenburg, 1987, pages 53-55.

[83]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

DOSSIER

“La concertation est-elle la clé
du plein emploi ?”

Louis GILL

[Retour à la table des matières](#)

La concertation entre « partenaires » sociaux est vue par de nombreux observateurs comme la clé de la réalisation du plein emploi et du développement des mesures sociales. Les « modèles » en cette matière qu'ont été ou que sont encore la Suède, la RFA, l'Autriche, la Norvège, témoigneraient de ce qu'il faut s'orienter dans cette voie si l'on veut résoudre chez nous le fléau du chômage. A titre d'exemple, le P-D.G. du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, Claude Blanchet, déclarait à son retour d'un voyage en Suède : « Il faut beaucoup de concertation entre les syndicats, le patronat et l'État. C'est grâce à la concertation que la Suède a pu réaliser le plein emploi »⁴⁰. Ce thème de la concertation, mis de l'avant à la fin des années soixante-dix par le gouvernement du Parti québécois avec ses Sommets économiques et sociaux, a refait surface récemment avec la tenue du *Forum national pour l'emploi* en novembre 1989 à Montréal et des Forums régionaux qui l'ont précédé dans douze régions du Québec,

⁴⁰ Magazine *Avenir*, vol. 3, n° 3, avril 1989, Montréal, p. 31. (Numéro spécial sur le plein emploi distribué à titre de documentation dans les Forums régionaux au printemps 1989).

sous le parrainage de 25 représentants du mouvement syndical, du monde des affaires, des universités, des municipalités, de l'Église, des communautés culturelles, des femmes et des jeunes. Les expériences régionales et sectorielles de concertation se multiplient par ailleurs, un peu partout au Québec.

[84]

Qui propose la concertation et pourquoi ?

Il est incontestable que dans les pays « modèles » comme la Suède, les politiques favorables à l'emploi et à l'État-providence ont été réalisées dans ce cadre particulier qu'est la concertation entre gouvernement, patronat et syndicats. Il faut se garder toutefois d'en attribuer le succès au cadre lui-même. Si les revendications du mouvement ouvrier en matière d'emploi et de mesures sociales ont été largement satisfaites, et de manière soutenue, ces réalisations sont à mettre essentiellement au compte de la force syndicale et politique du mouvement ouvrier et à sa détermination à les défendre contre les objectifs contraires du patronat.

Mais, pourquoi alors, est-on en droit de se demander, les politiques en question ont-elles été défendues dans le cadre de la concertation s'il existe une telle divergence d'intérêts entre ceux que certains préfèrent identifier comme des partenaires ? En fait, il n'y a là qu'une contradiction apparente. Si le mouvement ouvrier a construit au cours des années une force syndicale significative se prolongeant au niveau politique jusqu'à menacer directement le pouvoir gouvernemental de la bourgeoisie et le cas échéant lui ravir ce pouvoir, il a par contre choisi de déployer cette force et de promouvoir ses objectifs sociaux sans porter atteinte à la propriété privée des moyens de production, sans remettre en question l'économie de marché. Pour réaliser son objectif de création d'un « capitalisme civilisé », il était tout naturellement amené à tendre la main au capital, à rechercher une alliance avec lui, en un mot à se concerter. Plus précisément, dans sa position de force, il était en mesure d'imposer cette concertation à un patronat par nature récalcitrant à partager l'administration de « ses » affaires, mais

contraint d'accepter cette formule comme un pis-aller lui permettant de réaliser ce qu'il était devenu incapable de réaliser seul.

En somme, la force du mouvement ouvrier lui a permis non seulement d'imposer ses revendications dans le cadre qu'est la concertation, mais d'imposer le cadre lui-même, c'est-à-dire la concertation, à un patronat qui n'y aspire nullement et qui s'empressera de s'en débarrasser aussitôt que les conditions politiques lui permettront de nouveau de gérer seul ses intérêts, de prendre seul ses décisions. L'Histoire est riche de faits qui confirment ces réticences du patronat à partager son pouvoir, son acharnement à éviter tout empiétement réel sur ses droits de gérance ⁴¹. Les propos suivants de Claude Blanchet relatifs aux Fonds salariaux d'investissement en Suède, sont éloquentes à cet égard : « Les employeurs ont tout fait pour s'opposer à la mise sur pied des fonds collectifs, [85] explique-t-il, et ils en réclament toujours l'abolition » ⁴². Lorsqu'on sait par ailleurs que ces fonds collectifs, créés au terme de plusieurs années d'intenses débats, ont été constitués de façon telle qu'ils ne puissent acquérir aucun contrôle majoritaire ni avoir aucune influence véritable sur la gestion des entreprises où ils investissent, cela en dit long sur le contenu réel de la concertation en ce « pays du consensus » qu'est la Suède.

La concertation au service de l'entreprise

En choisissant la voie de la concertation dans le respect de la propriété privée des moyens de production et des lois du marché, le mouvement ouvrier fixe en même temps les limites de sa marge de manœuvre. Celles-ci, adaptant nécessairement les besoins des travailleurs aux contraintes du capital, et plus particulièrement lorsque les difficultés économiques surgissent, menacent les acquis sociaux réalisés en période de conjoncture économique plus favorable. Le partenariat, dans lequel on souhaitait voir la condition sine qua non des progrès sociaux, se présente désormais sous son vrai jour comme

⁴¹ Voir Louis Gill, *Les limites du partenariat. Les expériences social-démocrates de gestion économique en Suède, en Allemagne, en Autriche et en Norvège*, Boréal, Montréal, 1989, 156 pages.

⁴² Avenir, op. cit., p. 30.

l'instrument privilégié permettant de faire digérer dans les rangs ouvriers des reculs imposés par la rationalité de l'économie de marché dans une conjoncture devenue défavorable. Sous la pression des forces du marché, le partenariat axé sur le plein emploi, qui avait érigé l'Autriche en modèle, a d'ores et déjà en ce pays fait place au « partenariat de l'assainissement », marqué par une « redéfinition des priorités sociales », la mise en œuvre d'une stratégie économique fondée sur la stimulation de l'offre et une rigueur budgétaire frappant l'emploi et les salaires du secteur public, la sécurité sociale, les régimes de retraite et les transferts, les prestations familiales et certains services sociaux qui seront désormais tarifés ⁴³.

En proie aux mêmes pressions en provenance de l'économie mondiale, la Suède est également, comme l'expliquait Olof Palme, « touchée par les vents conservateurs qui soufflent sur le monde occidental » ⁴⁴. Forcée de s'adapter à ces forces, elle s'est engagée dans une réforme fiscale qui réduit considérablement la progressivité de l'impôt et accorde une part plus importante aux taxes indirectes régressives (TVA). Des éléments de privatisation ont commencé à s'infiltrer dans certains services sociaux et on annonce que le secteur public ne sera pas étendu, l'entreprise se voyant conférer la responsabilité de fournir un nombre croissant d'emplois ⁴⁵. En février 1990, le gouvernement suédois a traversé [86] une crise majeure qui l'a forcé à démissionner. Son plan d'austérité, impliquant notamment un gel des salaires, et sa volonté d'interdire le droit de grève, ont déclenché une levée de boucliers des travailleurs (grèves sauvages), ébranlant par le fait même le consensus au sommet. L'offensive de ces derniers était tout autant dirigée contre la direction de la centrale syndicale LO (Lands organisation) qui avait approuvé les mesures proposées par le gouvernement. Seul un adoucissement du programme d'austérité a permis la reconstitution d'un gouvernement dirigé par le parti social-démocrate.

En ce qui concerne la Suède, les mesures prises à ce jour n'ont pas encore atteint comme en Autriche le secteur de l'emploi, les résultats à cet égard demeurant remarquables en ce pays. Elles indiquent

⁴³ Voir L. Gill, *op. cit.*, pp. 121-123.

⁴⁴ *Idem.*, p. 68.

⁴⁵ *Ibidem.*

cependant que l'emploi, préservé jusqu'ici (grâce à la détermination du mouvement ouvrier), n'est pas exempt des détériorations auxquelles poussent de plus en plus les contraintes du profit privé. Les reculs amorcés en d'autres domaines dans le cadre de la concertation suggèrent à tout le moins que, dans ce même cadre, l'emploi n'est pas à l'abri de tout recul.

La concertation à laquelle d'aucuns attribuent un rôle clé dans la poursuite du plein emploi, a démontré quelle est le moyen privilégié d'adapter les conditions de travail aux impératifs de la concurrence internationale. Comme l'explique Claude Blanchet, « le salaire moyen dans l'automobile est plus bas que dans les autres pays développés et la Suède est plus compétitive »⁴⁶. On peut aussi mentionner que le nombre annuel d'heures travaillées dans l'industrie sidérurgique est plus élevé en Suède que dans tous les autres pays industrialisés, à l'exception de la Suisse, des États-Unis et du Japon⁴⁷. Enfin, les dévaluations de la couronne suédoise auxquelles les autorités du pays ont systématiquement recouru comme moyen d'affirmer la compétitivité des exportations, ont une incidence négative non négligeable sur le pouvoir d'achat des consommateurs. En somme, il n'y a pas de miracle. Si on veut localiser les sources des succès économiques de la Suède comme de tout autre pays, il faut les chercher essentiellement dans les conditions favorables à la rentabilité privée, que la concertation a permis de réaliser plus facilement.

Réticent à toute forme de réduction et de partage de son pouvoir réel de gérer, le patronat ne voit pas d'un mauvais œil, au contraire, les diverses formes de concertation (participation aux bénéfices, actionnariat, « cogestion », équipes autonomes de travail, cercles de qualité), qui lui laissent toute la latitude qu'il recherche [87] en ce qui a trait à la gestion et lui apportent en plus le surcroît de productivité découlant de l'identification des travailleurs à ce qu'ils sont ainsi amenés à considérer comme « leur » entreprise. Il va sans dire que ce type de participation n'est pas le résultat d'un rapport de force dans lequel les travailleurs auraient l'initiative. Il s'agit plutôt d'une concertation résultant de la faiblesse et de la désorganisation du mouvement ouvrier, ouvrant la porte à une parcellisation encore plus

⁴⁶ Avenir, op. cit., p. 31.

⁴⁷ Der Spiegel, n° 20, p. 107.

grande, à un isolement des groupes de travailleurs, entreprise par entreprise, et par conséquent à un affaiblissement de leur capacité de résister en bloc à une concertation patronale qui, elle, ne va pas en s'amenuisant.

Les syndicats partagés

L'attitude à l'égard de la concertation est loin d'être unanime dans le mouvement syndical au Québec et au Canada. Deux prises de position récentes permettent de mesurer la profondeur du fossé qui sépare les points de vue, celle qu'adoptait la CSN à son 55^e congrès et celle des Travailleurs canadiens de l'automobile.

Amorcés au congrès d'orientation de 1985, les débats qui se sont poursuivis dans diverses instances de la CSN, dont le Comité interfédération du secteur privé et le Conseil central de Montréal, ont amené celle-ci à se rapprocher de plus en plus d'une position favorable à la concertation, clairement exprimée dans les orientations adoptées au 55^e congrès (mai 1990) sur proposition de la direction de la centrale ⁴⁸.

« Dans le contexte global de la dernière décennie », explique le Rapport du Comité exécutif, « nous ne devons pas craindre de questionner nos pratiques et d'examiner si nous avons toujours développé les meilleures stratégies » (p.29). Les changements rapides et nombreux, imposant « souplesse et mobilité dans l'organisation du travail » exigent « des changements majeurs dans nos attitudes » (p.38). Il nous faut « actualiser notre action ». « Notre parti pris pour l'emploi [...] engage notre responsabilité dans la capacité des entreprises à soutenir efficacement la concurrence » (p.49). Nous devons faire la distinction entre « les intérêts conflictuels » qui nous séparent des patrons, et les « objectifs convergents » qui peuvent nous rapprocher d'eux dans une situation donnée (p.31).

La gestion patronale se renouvelle ; elle tend à instaurer divers modes de participation, à s'associer son personnel dans une nouvelle perspective de « gestion des ressources humaines, se traduisant [88] par le partage de valeurs (objectifs communs) et la confiance mutuelle en

⁴⁸ Rapport du Comité exécutif de la CSN, 55^e Congrès, 5 au 11 mai 1990.

termes de philosophie ou d'approche globale » (p.10). En ce sens, « nous devons prendre les moyens pour acquérir davantage d'autonomie et de contrôle sur notre travail et investir les lieux où se concentre l'information et se prennent les décisions qui nous concernent » (p.29-30).

Dans le cadre d'une nouvelle organisation du travail, en groupes semi-autonomes par exemple, « les tâches sont enrichies, le contenu est plus flexible [...], on reconnaît le droit de parole aux personnes employées en les invitant à des réunions, en facilitant leur participation au travail d'équipe et en leur donnant accès à plus d'information » (p.10). Dans « l'itinéraire syndical » que la direction de la CSN leur propose, les syndicats affiliés sont invités à réfléchir au développement de « modèles alternatifs à l'organisation hiérarchique traditionnelle du travail » et à des revendications précises « susceptibles de responsabiliser de façon différente les travailleuses et les travailleurs face à la finalité de leur travail » (p.51).

Dans un milieu de travail « en mouvance continue », il faut repenser la place et le contenu de la convention collective, dépasser à cet égard « les attitudes rigides et figées ». La convention collective « doit moins définir des normes et des règles, que d'encadrer et d'orienter le déroulement des activités, la solution des problèmes et la protection des droits » (p.50). L'Exécutif de la CSN reprend ici les orientations du Colloque sur les relations de travail, organisé en mars 1990 par le Comité interfédération du secteur privé, dont les documents ⁴⁹ dégagent avec une plus grande précision les conclusions qu'une telle orientation implique. La convention collective doit devenir une « charte » du milieu de travail, affirmant de simples « principes généraux ». Une telle évolution « suppose un changement d'attitude et une certaine renonciation à l'apparente sécurité des règles et des mécanismes détaillés avec précision ». La négociation continue est la voie « dans laquelle il faut résolument s'engager », celle qui abordera « la discussion des problèmes et des solutions au fur et à mesure qu'ils

⁴⁹ Ces documents ont été réunis dans un supplément de *Nouvelles-CSN* intitulé « Relations de travail », avril 1990.

surviennent ». « En fait, ce qu'il s'agit de négocier, c'est la gestion de l'imprévu et de l'imprévisible » ⁵⁰.

On peut comprendre que la nouvelle orientation de la CSN ait été accueillie avec beaucoup de sympathie par les éditorialistes qui lui ont décerné avec empressement une cote d'appréciation jusque là réservée à la FTQ, célébrant cette « ouverture d'esprit » d'une centrale jugée insuffisamment conciliante dans le passé.

[89]

Beaucoup moins de publicité a été accordée à « Déclaration des TCA sur la réorganisation du travail » adoptée à l'unanimité par le Conseil canadien du Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (TCA, ex Travailleurs canadiens de l'automobile) en novembre 1989 sous le titre « La participation travailleurs-direction est un leurre » ⁵¹. L'opposition des TCA à la concertation se fonde sur le bilan d'expériences diverses de gestion participative, vécues depuis un certain nombre d'années dans l'industrie de l'automobile (équipes de travail, participation aux instances administratives, cercles de qualité,...). Ce bilan est également en train d'être fait chez les TUA (Travailleurs unis de l'automobile) aux États-Unis, où un mouvement de dissidence, encore minoritaire mais fort significatif, a entrepris une lutte d'opposition aux politiques de concertation défendues par la direction.

L'initiative du Forum pour l'emploi

À la lumière de ces remarques, comment peut-on évaluer l'initiative du Forum pour l'emploi de novembre 1989 ? Qui sont d'abord les 25 personnalités qui parrainaient le Forum ? Du côté syndical, cinq représentants, soit les présidents de la FTQ, de la CSN, de la CSD et de l'UPA, et la présidente de la CEQ. Du côté patronal, deux associations étaient présentes au comité de parrainage, la Chambre de commerce du

⁵⁰ « La convention collective, son élargissement, son application », par Robert P. Gagnon, dans *Relations de travail, op. cit.*

⁵¹ *Le Devoir*, 21 novembre 1989.

Québec par son président et l'Association canadienne des manufacturiers par son vice-président et directeur général de la division québécoise ; les autres représentants patronaux étaient les P-D.G. de sept entreprises privées, soit Canam Manac, Normick Perron, Québec — Téléphone, Shermag, Groupe CFC, Groupe transcontinental CGC et Mouvement Desjardins. S'ajoutent trois représentants du milieu universitaire, les recteurs de l'UQAM, des universités Laval et Concordia, quatre dirigeants d'organismes publics, Ville de Montréal, Union des municipalités régionales de comté, Association provinciale des commissions de formation professionnelle, et Association des organismes régionaux de concertation et de développement, les présidentes du Conseil des communautés culturelles, de la Fédération des femmes du Québec et du Conseil permanent de la jeunesse et le président du comité des affaires sociales de l'Assemblée des évêques.

[90]

Extrait de la déclaration des TCA sur la réorganisation du travail

Le patronat propose un éventail de programmes portant différents noms (concepts d'équipe, participation des employés,...). Mais, quel que soit le titre utilisé, l'argument de vente est en même temps le bâton et la carotte : la menace de la compétitivité et la promesse d'une participation qui mènera supposément à un meilleur contrôle de la part des travailleurs, à une plus grande sécurité et à un travail plus agréable [...]

Cette « participation » et ses promesses sont des leurres [...]. Le patronat continuera de garder jalousement la clause des droits de gérance et de décider unilatéralement à quel moment il va moderniser, combien il investira, ce qu'il produira, [...]. La vérité, c'est que le but du patronat n'est pas de céder son pouvoir, mais plutôt de trouver des façons plus raffinées de l'accroître.

De même, l'acceptation des visées du patronat ne garantira pas les emplois. En fait, le maintien de l'insécurité des travailleurs face à leur emploi, et par conséquent leur affaiblissement, est partie intégrante de ce nouveau programme patronal [...]. Plus précisément, l'objectif est de remplacer la solidarité des travailleurs par une identification totale aux objectifs de l'entreprise.

L'idéologie de la compétitivité est au centre du programme patronal [...]. Nous sommes perdants si nous acceptons la compétitivité comme point de départ. Dans les discussions ou les négociations basées sur la compétitivité, l'argument final sera toujours : « Qu'est-ce qui est bon pour l'entreprise » ? [...]. Nous disons en fait non aux concessions et aux structures qui minent la solidarité syndicale.

La lutte contre le programme patronal dans le milieu de travail n'est pas indépendante de la lutte plus globale contre le programme patronal dans notre société. En même temps que nous nous mobilisons contre un système fiscal régressif, contre l'affaiblissement de notre système d'assurance-chômage, ou en faveur de lois sur les fermetures d'usines, nous rappelons à nos membres que « l'équipe » dont ils font partie n'est pas celle de leur employeur et que « les adversaires » ne sont pas les autres travailleurs, mais bien ceux qui se situent de l'autre côté de la barrière sur ces questions.

Si l'on examine la représentation syndicale, on constate qu'il s'agit d'une représentation complète et au plus haut niveau. Les personnes présentes au comité de parrainage n'y étaient pas à titre personnel mais en tant que dirigeants élus et dûment mandatés, [91] parlant au nom du mouvement. On ne peut pas en dire autant de la représentation patronale. Même si elle était plus imposante en nombre que la représentation syndicale, elle n'avait pas le même caractère de représentativité. Deux associations, la Chambre de commerce et l'Association des manufacturiers, sont certes habilitées à exprimer des positions qui reflètent les politiques du patronat dans son ensemble, mais il faut souligner une absence de taille, celle du Conseil du patronat du Québec qui regroupe 126 associations patronales et reçoit un appui financier de 450 entreprises. Pourquoi a-t-il catégoriquement refusé de s'associer à cette initiative ? On note également l'absence de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, principale association de PME. N'est-il pas embarrassant de devoir discuter de nouveaux emplois avec le patronat en l'absence des représentants des PME, pourtant considérées comme les entreprises les plus dynamiques du point de vue de la création d'emplois ? Sept P-D.G. d'entreprises privées parrainaient le Forum, mais qu'expriment-ils sinon la position de leur seule entreprise ? Que valent ces positions par rapport à celles des P-D.G. de Bombardier, de Lavalin, etc., dont certains auraient été approchés mais auraient décliné l'invitation de parrainer ? Quels sont les motifs de leur refus ? Il serait fort intéressant d'obtenir d'eux une expression publique de ces motifs.

Cette première constatation, relative à la représentation patronale, tend à confirmer l'absence d'intérêt à améliorer la situation de l'emploi pour le patronat considéré globalement. Il y a bien sûr des exceptions, au moins au niveau des déclarations publiques. Mais le fait est que cette préoccupation est essentiellement celle des travailleurs et des travailleuses. En témoigne notamment la participation aux forums régionaux où 80% des personnes impliquées provenaient des syndicats et des organismes populaires ; relativement moins forte au Forum national, en raison des frais d'inscription prohibitifs et d'une participation massive des caisses populaires (200 participants sur 1600), la participation des syndicats et des organismes populaires y était néanmoins de loin la plus importante.

Des motivations différentes à discuter de l'emploi

Un feuillet intitulé Forum pour l'emploi, distribué dans les forums régionaux au printemps 1989 présente de brèves déclarations de chacun-e des 25 parrains ou marraines de l'opération. Un coup d'œil sur ces déclarations, si brèves soient-elles, donne une idée [92] des motivations qui ont amené les uns et les autres à s'associer à l'initiative. Pour les trois grandes centrales syndicales, FTQ, CSN et CEQ, il n'y a aucune ambiguïté. Les déclarations de Louis Laberge, Gérald Larose et Lorraine Pagé sont claires : le plein emploi est un objectif prioritaire, indispensable, réaliste et réalisable.

Pour les représentants patronaux dans leur ensemble, il en est tout autrement. Leur refus de parler de plein emploi est catégorique. Ils ont d'ailleurs posé comme condition de leur participation que le thème du Forum soit non pas « le plein emploi » comme le voulaient les syndicats, mais « l'emploi ». Au lieu d'un « Forum pour le plein emploi », on a donc convenu d'organiser un « Forum pour l'emploi ». Serait-ce une simple question de terminologie et les deux thèmes seraient-ils après tout équivalents ? Il n'y a jamais de simples querelles de terminologie. Derrière celles-ci, il y a toujours une question de fond. Et le fait est qu'un Forum « pour l'emploi » peut être interprété de diverses manières, par les uns sous l'angle des moyens à déployer pour s'attaquer véritablement au chômage, par les autres sous l'angle de la gestion de l'emploi, c'est-à-dire du contrôle des coûts, de l'amélioration de la productivité, de la flexibilité, de la bonne entente sur les lieux de travail...

De toute évidence, c'est cette deuxième interprétation et elle seule qui permet au patronat de s'associer à une opération dont le seul objectif pour lui est de promouvoir ses intérêts. Le plein emploi n'est pas l'affaire des patrons. Certains le disent haut et franc : ils sont en affaires pour faire des profits ; c'est cela qui les intéresse, pas l'élimination du chômage. D'autres, plus pudiques, disent souhaiter le plein emploi mais ne pas y croire. Ils voient cet objectif comme « irréaliste ». Le président du Mouvement Desjardins, Claude Béland, figure de proue du comité

de parrainage, explique quant à lui qu'un parti politique qui mettrait le plein emploi à son programme « deviendrait la risée populaire » et que « si un gouvernement décidait d'instaurer le plein emploi, il aurait à subir la résistance des entreprises et des syndicats » ⁵² !

Les motivations patronales ressortent clairement des déclarations de parrainage. Pour Louis Arsenault de la Chambre de commerce du Québec, « les carences en matière d'emploi constituent un problème urgent dont notre société ne peut plus supporter les coûts économiques et sociaux ». Il faut procéder à « une recherche concertée de solutions qui s'inscrivent dans la trame de notre dynamisme et de notre esprit d'entrepreneurship ». Pour sa part, Pierre Ypperciel de l'Association des manufacturiers (remplacé à l'été 1989 par Richard Le Hir) met l'accent sur « le contexte de mondialisation [93] des marchés » dans lequel « le Québec devra être capable de rivaliser avec ses concurrents ». En ce sens, « le secteur manufacturier doit pouvoir compter sur des ressources humaines bien formées et motivées à s'associer aux entrepreneurs ». Le Forum doit permettre de « dégager des pistes de solutions et faire en sorte que l'on augmente le taux de participation des citoyens à notre économie ».

Les préoccupations patronales d'efficacité, de compétitivité sur les marchés internationaux, de contrôle des coûts et de concertation en vue de réaliser ces objectifs, dominant clairement dans ces déclarations des deux associations habilitées à parler au nom du patronat. Elles se retrouvent également à des degrés divers dans les déclarations des autres parrains issus du monde des affaires. Roger Néron du Groupe CFC explique que « l'entreprise d'aujourd'hui doit lutter constamment pour faire face à la concurrence mondiale, ce qui l'amène à rechercher des solutions nouvelles pour offrir un produit ou service de meilleure qualité à un coût moindre [...]. Le Forum pour l'emploi offre l'occasion d'explorer cette relation entre la qualité totale et la croissance de l'emploi ». Serge Racine de Shermag met l'accent, lui, sur « la qualité de nos relations de travail qui a contribué de façon déterminante à la prospérité que connaît le Québec ». Il faut donc soutenir « toute initiative de nature à maintenir ce climat propice ». Il voit le Forum comme s'inscrivant « dans cette démarche responsable nécessaire à un avenir prometteur ».

⁵² Avenir, op. cit., p. 28.

Le moins qu'on puisse dire est que la préoccupation du plein emploi n'occupe pas la première place dans ces déclarations de parrainage. Un seul des parrains issus du monde patronal d'ailleurs y faisait explicitement allusion quoique de manière indirecte. Il s'agit de Rémi Marcoux du Groupe GTC. Pour d'autres, le Forum devait être le lieu d'une discussion dont l'objectif, plus modeste que celui du plein emploi, serait « d'améliorer » la situation de l'emploi. C'est le cas de Raymond Sirois de Québec- Téléphone qui parle « d'augmenter le niveau et la qualité des emplois », de Claude Corbo de l'UQAM qui voit dans le Forum l'occasion d'une réflexion commune de tous les intervenants sur les « facteurs qui favorisent le développement de l'emploi », et de Marcel Dutil de Canam Manac dont l'objectif est de « réduire le chômage à un niveau acceptable pour notre société ». Dutil fait également allusion à la « pression additionnelle qu'entraînera l'entrée en vigueur du libre-échange avec les États-Unis. On sait ce que cela veut dire pour lui qui déclarait en février 1986 devant la [94] Chambre de commerce de Montréal : « Dans un régime de libre-échange, il faudra que nos coûts de production, dans lesquels sont inclus les coûts sociaux, soient équivalents à ceux de nos compétiteurs américains, sinon il n'y a aucun espoir de survie pour nos entreprises ». Dans cette optique, les salaires des travailleurs canadiens, de même que les prestations d'assurance-chômage devraient être réduits aux niveaux américains ; il faudrait également sabrer dans les régimes d'assurance-santé et de retraite.

D'autres parrains font également allusion à la croissance nécessaire de l'emploi, mais en appuyant davantage sur l'amélioration de la concertation que le Forum est susceptible de favoriser. C'est le cas de Jean Perron de Normick Perron, de Patrick Kenniff de l'Université Concordia, de Pierre Ménard des Organismes régionaux de concertation et de développement et de Juanita Westmoreland-Traoré, pour qui le plein emploi est indispensable, mais « ne peut se réaliser sans la concertation de tous les partenaires socio-économiques ». Claude Béland du Mouvement Desjardins et Monseigneur Jean-Guy Hamelin de l'Assemblée des évêques s'inscrivent dans cette même optique d'un partenariat salubre. Claude Béland en particulier évoque le travail qui « favorise le sentiment de sécurité chez les gens d'ici » et voit le Forum comme « l'occasion de nous sensibiliser à une solidarité nouvelle, essentielle à la découverte de solutions d'avenir ».

Monseigneur Hamelin souhaite pour sa part que le Forum soit « une expression de la solidarité⁵³ sociale de l'ensemble du peuple du Québec ».

Miser sur l'État ou sur l'initiative privée ?

En somme, de toute évidence, les organisations syndicales veulent le plein emploi et cherchaient, en participant au Forum pour l'emploi, des avenues de solution à ce problème prioritaire. Le patronat, lui, était en quête d'une meilleure adaptation des conditions de l'emploi à la rentabilité de l'entreprise. Dans cette perspective, il recherchait les moyens d'associer plus étroitement le travail au capital, de transformer les travailleurs en partenaires de l'entreprise et de les amener ainsi à identifier leurs intérêts avec ceux de « leur » entreprise. Le risque d'affaiblissement du mouvement ouvrier résultant de l'isolement des groupes de travailleurs dans le cadre de formules de ce type, entreprise par entreprise, a été souligné plus tôt.

[95]

La résolution générale adoptée le 6 novembre 1989 par les 1600 participants au Forum stipule : 1) que le Comité de parrainage demeure en fonction et poursuit son action, 2) que celui-ci « souhaite le maintien ou la création, dans chacune des régions du Québec, d'un comité pour l'emploi rassemblant les divers intervenants socio-économiques de la région » ; le rôle de ces comités régionaux est de « faciliter le dialogue et la réflexion commune [...] sur les moyens d'accroître l'emploi dans la région », de « susciter des expériences créatrices d'emploi », et de « faire connaître les expériences réussies de la région » en la matière.

⁵³ Le message du premier mai 1989 du Comité des affaires sociales de l'Assemblée des évêques du Québec intitulé « Emploi précaire — société précaire », cite l'Encyclique *Sollicitudo Rei Socialis* de 1987 de Jean- Paul II, qui évoque la solidarité, « invention de Dieu lui-même, traduction sociale de l'appel de l'Évangile et exigence pour une organisation de l'économie qui ouvre l'avenir », *L'Église de Montréal*, 27 avril 1989, p. 395. Voir aussi Louis Gill, « La solidarité serait une invention de Dieu lui-même », *Laïcité*, Bulletin du MLQ, automne 1989, p. 10.

Plutôt timide, pour utiliser un euphémisme, cette résolution s'inscrit tout-à-fait dans l'esprit du développement de stratégies « privées », du type de celles qui viennent d'être évoquées. Il est très significatif, en tout cas, que l'État ait été maintenu à l'écart de toute la démarche du Forum pour l'emploi. Non seulement il n'y a pas été associé, mais de toute évidence le rôle qu'on envisage de lui faire jouer est réduit à sa plus simple expression, au profit de mesures à aménager au niveau local, c'est-à-dire dans les faits au niveau de l'entreprise. Cette orientation, d'ailleurs, était évidente dès le début, comme l'expliquait en particulier le président du Mouvement Desjardins et président du Comité de parrainage, Claude Béland :

L'État n'est pas le bon intervenant [...]. Nous ferons un grand pas si, au Forum national, on réussit à établir un consensus sur ce point : le plein emploi, c'est notre problème. Dans ce sens, nous n'avons pas besoin de l'État [...]. Le niveau politique doit comprendre qu'il doit encourager et généraliser l'entrepreneuriat [...]. L'État sera le mandataire [...]. Il sera le leader dans l'application et non dans la conception du projet de société ⁵⁴.

Commentant la formule du Forum pour l'emploi, l'économiste Pierre Fortin de l'UQAM s'exprimait dans le même sens :

Il nous faut retrouver nos racines québécoises d'entraide mutuelle, [...] arrêter de nous tirer dans les pieds les uns des autres (syndicats contre syndicats, entreprises contre entreprises et syndicats contre entreprises) pour nous serrer les coudes et affronter le défi mondial [...]. Nous ne pouvons plus accepter de dépendre de l'État. Il faut inverser la pyramide [...]. L'État doit être un mandataire des régions, des industries et des groupes ⁵⁵.

Dans la communication qu'elles ont préparée pour les forums régionaux, les instigatrices du Forum pour l'emploi, Diane Bellemare et Lise Poulin-Simon exprimaient un point de vue qui s'inscrit dans cette orientation et tend à secondariser le rôle de l'État au profit de « partenariats locaux » s'organisant à partir de l'entreprise. [96] Parlant

⁵⁴ *Op. cit.*, p. 28.

⁵⁵ *Op. cit.*, p. 37.

de la gestion des ressources humaines par la collectivité, elles posaient la question :

Mais qui est la collectivité ? Le gouvernement ? Non, bien sûr. La collectivité c'est nous et nos institutions. En fait, le gouvernement ne peut gérer seul les ressources humaines : tout au mieux, il peut gérer les prestations que l'on décide de distribuer aux personnes sans travail. Concrètement, gérer ses ressources humaines collectivement, c'est établir des partenariats sur cette question ⁵⁶.

En lieu et place d'un éventuel rôle clé à confier à l'État dans une « politique active du marché du travail » à la suédoise par exemple, c'est l'entreprise, « suscitant l'adhésion des employés et des syndicats à ses projets » ⁵⁷, qui apparaît ici comme la force centrale sur laquelle il faudrait compter pour sortir du marasme du sous-emploi. Cette perspective n'est certes pas pour déplaire au patronat qui a accepté de participer à l'initiative des Forums et qui appelle à hauts cris au désengagement de l'État. Quant à savoir si on peut la considérer sérieusement comme un moyen réel d'avancer dans la lutte contre le chômage, il est permis d'en douter. En tout cas, si cette orientation était retenue, il s'agirait d'un revirement important dans les politiques syndicales mises de l'avant jusqu'ici.

Pour une action concertée des organisations ouvrières et populaires

Je crois pour ma part qu'il faut renoncer de s'engager dans une stratégie « privée » pour s'appuyer davantage sur l'État et je suis confiant que le mouvement syndical sera fidèle à cette position qui est la sienne. Mais qu'attendre alors d'initiatives comme celle du Forum pour l'emploi ? Certains diront : même si elles ne conduisent pas immédiatement à des résultats concrets, elles contribuent à susciter dans le public un intérêt pour la question du plein emploi. Mais l'intérêt

⁵⁶ *Op. cit.*, p. 26.

⁵⁷ *Op. cit.*, p. 24.

existe déjà largement chez les « intéressés », c'est-à-dire les victimes actuelles ou éventuelles du chômage. Ce qu'elles veulent trouver, ce sont les moyens concrets de s'attaquer sérieusement au problème. Une seule voie, à mon avis s'ouvre à eux et à elles, celle de l'action autonome des organisations ouvrières et populaires pour la défense de leurs revendications propres.

En ce sens, je ne peux que reprendre à mon propre compte les propos suivants exprimés par le vice-président de la CEQ, Raymond Johnston, parlant en son nom personnel dans le cadre d'un atelier de discussion sur les théories et stratégies du marché du travail ⁵⁸. [97] Les axes du travail syndical qu'il propose se fondent sur la recherche de l'unité d'action des organisations ouvrières et populaires, de l'autonomie complète du mouvement syndical et sur le prolongement de l'action syndicale dans l'action politique. Il faut, dit-il « contribuer à l'émergence d'une formation politique capable de remettre en question la domination du capital sur le travail et définir, avec elle, les règles d'une alliance qui préserve l'autonomie complète du mouvement syndical ». La lutte pour le droit au travail, précise-t-il, « est fondamentalement une lutte politique. C'est sur l'État et par l'État qu'il faut agir. En ce sens, le mouvement syndical doit redevenir une force sociale ; il doit recourir à l'action politique ».

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.

[98]

⁵⁸ Raymond Johnston, *La gauche et les stratégies de plein emploi. Potentiel et limites de l'action syndicale : l'exemple québécois*. Communication présentée aux Ateliers de l'Association d'économie politique, dans le cadre du Congrès des sociétés savantes, 3 juin 1989.

[99]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

DOSSIER

**“Le forum pour l’emploi :
histoire et perspectives.” ***

Michel PAYETTE

[Retour à la table des matières](#)

La meilleure façon d'expliquer la nature de la démarche du Forum pour l'emploi, et d'éliminer le plus d'équivoques sur ce quelle est et sur ce qu'elle n'est pas, consiste simplement à en raconter l'histoire tel que les choses se sont chronologiquement déroulées. C'est ce que je ferai dans la première partie de cet article.

Par la suite, j'esquisserai un premier bilan de la démarche, je soulignerai ce qui la distingue d'autres expériences de concertation connues jusqu'ici, et je conclurai sur quelques défis et perspectives d'avenir du Forum pour l'emploi.

* Secrétaire général du Forum pour l'emploi.

L'histoire du Forum : de ses origines jusqu'à nos jours

Les origines du Forum

L'idée du Forum est née suite à la publication des travaux des économistes Diane Bellemare et Lise Poulin Simon, notamment de leurs deux volumes *Le plein emploi ; pourquoi* (1983) et *Le Défi du plein emploi* (1986).

Ces ouvrages abordent la question du plein emploi sous l'angle de la théorie économique, de l'économie politique et de l'histoire et s'appuient aussi sur une importante analyse résultant d'une mission effectuée en Allemagne, en Autriche, en Suède et en [100] Norvège en 1983. À la base de l'approche défendue par ces deux économistes, il y a la conviction fondamentale que l'objectif du plein emploi doit être le fait d'une priorité politique clairement exprimée et partagée par tous les groupes de la société et qu'il doit aussi être au coeur d'un vaste processus de concertation décentralisé au niveau local et régional.

La petite histoire du Forum raconte qu'au début de 1987, un fonctionnaire à la retraite, M. Angelo Forte, préoccupé du sort des plus démunis dans la société, fasciné par les succès de certains pays européens sur le plan de l'emploi et fort impressionné par les écrits de mesdames Bellemare et Poulin Simon, décida d'aller les rencontrer pour leur proposer d'envisager des actions qui seraient susceptibles d'amener au Québec le virage nécessaire vers la réalisation de cet objectif de plein emploi.

Ce qui amena un petit groupe de réflexion à se réunir de façon informelle à quelques reprises pour examiner diverses hypothèses d'action. À l'été 1987, le groupe s'entendit finalement sur le projet de proposer aux leaders des grands réseaux socio-économiques du Québec de s'impliquer dans l'organisation d'un Forum, qui serait l'occasion d'une vaste sensibilisation et réflexion commune sur les enjeux liés à l'emploi.

Quelques personnes furent dès lors mandatées pour mettre sur pied un organisme privé sans but lucratif, l'Association de promotion du

plein emploi (APPE), dans le but d'amorcer le processus d'organisation du Forum et de proposer à des personnalités québécoises de divers milieux de se regrouper dans un Comité de parrainage, devant par la suite prendre en charge toute la démarche d'orientation, d'organisation et de réalisation du Forum pour l'emploi.

L'Association de promotion du plein emploi (APPE), depuis sa fondation le 28 août 1987, est demeurée l'entité juridique responsable de l'administration du secrétariat général du Forum. Elle est depuis ce même jour présidée par M. Marcel Robidas, maire de Longueuil de 1966 à 1982, mesdames Bellemare et Poulin Simon y sont demeurées conseillères, et j'en suis toujours le secrétaire général.

La constitution du Comité de parrainage

Il y aurait long à raconter sur la façon dont fut progressivement recruté et constitué le Comité de parrainage du Forum, durant [101] l'automne 1987. Le processus suivait une logique générale, selon laquelle devaient être réunies un certain nombre de personnes représentant les principaux milieux concernés, mais il y eut aussi place pour une bonne part d'imprévus et de hasards dans ces premières démarches.

Une douzaine de personnes furent finalement convoquées à une première rencontre du Comité de parrainage, le 5 février 1988. Après avoir échangé sur leurs visions respectives du développement de l'emploi, les personnes présentes acceptèrent unanimement le principe de tenir et de parrainer le Forum pour l'emploi. À l'issue de la réunion, un membre du Comité, qui en avait pourtant vu d'autres, M. Louis Laberge, qualifia cette première rencontre de « moment historique pour le Québec ».

Lors d'une deuxième rencontre, en avril 88, une proposition plus détaillée sur l'organisation et le contenu du Forum, contenant notamment les six grands thèmes de discussion du Forum, fut présentée. Les membres du Comité acceptèrent cette proposition mais décidèrent aussi, sur le champ, de faire précéder ce forum national d'une douzaine de forums dans les grandes régions du Québec et confièrent à un comité d'organisation la tâche de mettre le processus en marche.

C'est aussi lors de cette réunion que le président du Mouvement des caisses Desjardins, M. Claude Béland, fut désigné président et porte-parole du Comité de parrainage.

Ils étaient dix-sept membres au Comité de parrainage du Forum, lorsqu'ils dévoilèrent publiquement leur projet à la presse, le 31 mai 1988.

Le comité d'organisation, constitué des délégués des membres du Comité de parrainage et du secrétariat général administré par l'Association de promotion du plein emploi, fut aussitôt réuni. Le comité pris alors pour premier défi de voir à la création et à la convocation, dans les mois suivants, d'autant de comités d'organisation dans toutes les grandes régions du Québec.

Les forums régionaux

Chaque organisation nationale membre du Comité de parrainage identifia une liste de répondants pour les douze régions concernées. Ces personnes furent par la suite convoquées à une première rencontre d'information, dans leur région, en vue de la mise sur pied d'un comité d'organisation d'un forum régional. Le secrétaire général du Forum, ou un représentant du comité d'organisation [102] national, participait à chacune de ces assemblées pour expliquer la démarche générale du Comité de parrainage national.

À la fin de l'automne 1988, les douze comités régionaux étaient sur pied et réunissaient en moyenne de vingt à trente personnes par comité.

Une première « rencontre d'arrimage national/régional » entre les représentants des comités d'organisation régionaux et le comité d'organisation national fut ensuite tenue le 20 janvier 1989, pour convenir des grandes lignes de la démarche et des principaux instruments de liaison.

Si bien que le 1er mars 1989, le Comité de parrainage, alors constitué des vingt-cinq (25) membres qui allaient suivre le processus jusqu'au forum national, annonçait publiquement la tenue des douze forums régionaux, devant être réalisés entre le 1er avril et le 31 mai 1989.

Ces forums régionaux ont connu d'importants succès de participation et ont mobilisé plus de 2 500 personnes. D'aucuns affirment que l'excellente participation à ces forums a par la suite constitué une des principales bases de succès du forum national de novembre 1989.

Tous les forums régionaux étaient entièrement autonomes sur le plan du contenu, de la programmation, de l'organisation, et du financement. Le comité national faisait une brève présentation dans le cadre de chaque forum régional, assurant ainsi un minimum de continuité et d'harmonisation dans la démarche générale. Mais l'accent était mis avant tout sur les problèmes et les réalités régionales, ainsi que sur les expériences régionales novatrices en matière d'emploi. La démarche de contenu et d'animation variait aussi selon chacune des régions.

Partis sans un sous, il est par ailleurs intéressant de noter que les comités d'organisation ont si bien réussi à mettre en commun les ressources du milieu pour l'organisation de leur forum régional, que plusieurs de ces forums se sont même soldés avec des surplus financiers.

Les résultats des discussions furent ensuite réintégrés dans la démarche du forum national, principalement par le biais du *Document thématique du Forum pour l'emploi* qui faisait état des constats, expériences novatrices et pistes d'action identifiées dans les forums régionaux.

[103]

Le Forum national

Le Forum national a réuni quant à lui près de 1 600 personnes, de tous les milieux et de toutes les régions, les 5 et 6 novembre 1989, au Palais des Congrès de Montréal.

Le Forum visait d'abord et avant tout à permettre un échange de points de vue entre les différents acteurs concernés ; à partager des informations concrètes au sujet d'expériences novatrices reliées à l'emploi ; à provoquer les changements d'attitudes et de mentalités

nécessaires à une meilleure concertation entre les groupes ; et à identifier des pistes d'action concrètes pour une meilleure collaboration des partenaires dans le développement de l'emploi et l'amélioration du marché du travail au Québec.

Six grands thèmes de discussion étaient à l'ordre du jour :

L'individu, la famille, la société et l'emploi : un thème explorant les liens entre l'évolution du marché du travail et les conséquences de sa transformation sur la vie familiale et l'organisation sociale.

L'adaptation au marché du travail (accessibilité, intégration, formation) : un thème lié aux difficultés d'intégration de certaines clientèles sur le marché du travail et aux importants enjeux concernant la formation professionnelle au Québec.

Organisation du travail, productivité et emploi : un thème qui voulait explorer de quelle façon l'organisation du travail au sein des entreprises peut contribuer à une compétitivité accrue et à l'amélioration de la qualité et de la stabilité des emplois.

Entrepreneurship, financement et emploi : un thème directement lié à la création d'emploi qui cherchait à cerner comment amenuiser les obstacles et favoriser le soutien à la création de nouvelles entreprises.

Le marché local et régional de l'emploi : un thème qui permettait de tenir compte des spécificités régionales et qui situait la dynamique de l'emploi à son niveau le plus concret, celui où les actions les plus précises peuvent être initiées.

Le rôle des partenaires dans le marché du travail : un thème englobant tous les autres, qui visait à mieux cerner les mécanismes de concertation susceptibles de favoriser le développement de l'emploi, tout en élargissant la discussion à des aspects plus macroéconomiques, comme l'impact sur l'emploi de la politique fiscale et monétaire des gouvernements.

[104]

La première journée, après des conférences de présentation sur chacun des thèmes en avant-midi, les participants et participantes étaient répartis en après-midi autour de petites tables de discussion de

dix personnes. Le lendemain, ils étaient réunis dans le cadre de vingt-deux ateliers reliés aux six grands thèmes de discussion du Forum.

Lors de la session de clôture, le Comité de parrainage dressa une brève synthèse des discussions sur chacun des grands thèmes du Forum et présenta une déclaration unanime énonçant les quatre principes de base devant guider une action commune pour l'emploi :

- * l'accès de tous et de toutes à l'emploi
- * la qualité de la main-d'oeuvre et la compétitivité des entreprises
- * la priorité à l'emploi dans un environnement physique et social de qualité
- * le développement de l'emploi : désormais un projet partagé

Le Comité de parrainage dévoila aussi une déclaration de suivi, par laquelle il s'engageait à poursuivre la démarche de concertation amorcée par le Forum et invitait les groupes régionaux à poursuivre leur propre démarche en liaison avec le forum national.

L'ensemble des activités qui se sont déroulées durant ces deux journées historiques, comprenant notamment toutes les conférences et allocutions, les rapports des ateliers et la transcription intégrale de la séance de clôture, sont consignées dans les *Actes du Forum pour l'emploi*, un document disponible au secrétariat du Forum pour l'emploi.

Le suivi du Forum

Durant les mois qui ont suivi le Forum, et une fois terminée la synthèse des résultats, le Comité de parrainage entreprit de définir les grandes lignes de son orientation pour la suite des événements.

Le Comité de parrainage situa alors clairement son action dans la perspective d'un objectif à long terme, soit une situation de plein emploi pour l'an 2000, et identifia à plus court terme les deux grands axes d'action du comité comme devant être :

- * la promotion et le développement des initiatives de concertation locale et régionale pour l'emploi,

[105]

- * ainsi que la concertation et la représentation sur des dossiers de niveau national reliés à l'emploi.

En ce qui concerne le premier axe d'action, tous s'engagèrent résolument à faire la promotion de la concertation locale et régionale pour l'emploi à travers leurs différents réseaux. Puis, au cours d'une troisième rencontre d'arrimage avec les régions en février 1990, il fut aussi convenu que chaque comité régional verrait au suivi du Forum dans sa région et que le Forum national agirait comme un carrefour d'échanges et de références sur les différentes initiatives et expériences novatrices pour l'emploi.

Quant au second axe d'action, l'année 1990 allait être fertile en rebondissements et l'actualité politique et économique allait imposer d'elle-même au moins deux grands dossiers prioritaires.

En mai 1990, un mois avant l'échec de Meech, le Comité de parrainage décida d'entreprendre une réflexion sur l'emploi et la question constitutionnelle, à la lumière des résultats du Forum et en s'inspirant d'un point de vue général du développement de l'emploi. Ce qui amena le Comité à faire une déclaration commune sur *L'emploi et la question constitutionnelle*, dévoilée lors d'un déjeuner soulignant le premier anniversaire du Forum, le 5 novembre 1990, et présentée quelques jours plus tard à la Commission parlementaire sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec.

Dans cette déclaration, le Comité aborde six grands domaines essentiels au développement de l'emploi et de la main-d'oeuvre, pour lesquels il réclame en général plus d'autonomie et de pouvoir pour le Québec, le plus souvent par le biais du retrait du gouvernement fédéral de dossiers de compétence provinciale, ou encore par une réforme majeure de structures et d'institutions communes, ou enfin, lorsque nécessaire, par un rapatriement de pouvoirs constitutionnels au bénéfice du Québec. Ces six grands domaines sont :

- * La formation professionnelle
- * Le placement, l'insertion au marché du travail et l'aide à la création d'emplois
- * L'assurance-chômage
- * L'immigration
- * Le développement local et régional
- * La politique macroéconomique

[106]

À travers cette prise de position commune, les membres du Comité de parrainage approfondissaient ainsi un certain nombre de consensus majeurs, qui furent ensuite largement repris par les médias, par les réseaux des partenaires du Forum, par de nombreuses personnes comparaisant devant ladite commission parlementaire, et finalement par le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle lui-même ainsi que par la nouvelle Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'oeuvre, que le ministre venait tout juste de mettre sur pied.

Aussitôt cette action menée, le Comité n'eut d'autre choix que de se pencher sur l'imminence de la récession économique qui s'annonçait de plus en plus menaçante. Le Comité de parrainage explora alors quelques idées et solutions concrètes pouvant faire partie d'un plan d'action pour contrer la récession. Certaines de ces idées ont si bien fait leur chemin, discrètement mais efficacement, quelles ont été en partie reprises dans un plan de soutien de l'économie annoncé par le gouvernement du Québec en janvier 91. D'autres idées font présentement l'objet de discussions et de représentations auprès de différents partenaires concernés et certaines d'entre elles devraient être annoncées prochainement.

Dans la perspective d'assurer un suivi aux discussions du Forum, le Comité de parrainage a aussi mis sur pied trois comités de travail chargés d'articuler des orientations communes et des pistes d'action concrètes sur la stratégie macroéconomique, sur le développement local et régional ainsi que sur la formation, la main-d'oeuvre et

l'immigration. Ces comités viennent tout juste de débiter leurs travaux et devraient produire leurs premiers résultats au cours des prochains mois.

Le 15 février 1991, le Comité de parrainage a tenu sa vingtième réunion depuis sa toute première rencontre du 5 février 1988. Au cours de ces vingt réunions, d'importantes solidarités se sont construites entre des intervenants majeurs du développement économique et social du Québec, en vue d'un virage collectif vers le développement de l'emploi et l'utilisation plus efficace des ressources humaines du Québec.

[107]

Un bilan préliminaire

L'objectif ultime du Forum pour l'emploi se situant carrément dans une perspective à moyen et à long terme, il est évidemment trop tôt pour tenter d'en dresser le bilan définitif.

Au bilan préliminaire, toutefois, pourraient certes figurer les actions entreprises dans le cadre du suivi du Forum, dont nous venons tout juste de faire état. De même, on pourrait aussi souligner un certain nombre d'initiatives de concertation locale ou régionale s'inscrivant dans le sillon du Forum, bien que celles-ci soient encore assez récentes et qu'il apparaisse parfois difficile de distinguer celles qui relèvent indirectement du Forum de celles qui lui sont tout à fait étrangères.

Il est également trop tôt pour tenter d'évaluer les résultats du Forum en termes de création ou de maintien d'emplois. Étant donné le contexte actuel de récession, un tel test apparaîtrait de prime abord peu encourageant. Quoiqu'encre là, on ne saura jamais si certaines attitudes n'ont pas été modifiées par le Forum, si certains rapprochements n'ont pas été suscités par le Forum, qui auraient pu influencer des décisions et avoir des effets positifs sur la création ou le maintien de certains emplois, ou sur l'intégration et la formation d'une partie de la main-d'oeuvre. Bien que certains cas individuels m'aient été rapportés en ce sens, j'ignore toutefois comment on pourrait un jour procéder à une évaluation plus générale.

Pour l'instant, la démarche du Forum ne peut donc être évaluée qu'en termes de ses objectifs initiaux. Le Forum se voulait avant tout un exercice de sensibilisation et de réflexion sur la question de l'emploi ; il faisait appel à des changements de mentalités et à un rajustement de nos valeurs communes ; et il visait essentiellement à un rapprochement entre les principaux groupes socio-économiques concernés par cette question. Or ce travail est fort bien amorcé, comme en témoignent les succès et la participation aux forums régionaux et au forum national, les retombées médiatiques importantes que ces événements ont provoquées ainsi que la reprise fréquente du discours sur l'emploi mis de l'avant par le Forum, dans tous les milieux et dans toutes les régions, dans le contexte de la plupart des grands débats de société qui animent le Québec.

Au point qu'on puisse même affirmer que la principale contribution du Forum est peut-être d'avoir ainsi activement participé à créer et à consolider une nouvelle synergie et solidarité des forces québécoises, qui s'est particulièrement affirmée au cours de la dernière année.

[108]

Les valeurs de la concertation et de la coopération, les défis de la compétitivité, de la qualité et du maillage, les principes de la décentralisation et de la prise en charge du développement par les partenaires locaux et régionaux sont désormais des thèmes de mieux en mieux compris et partagés dans tous les milieux de la société québécoise.

Ainsi, depuis le Forum, l'emploi apparaît de plus en plus comme étant au coeur du projet collectif le plus susceptible de rallier tous les groupes de la société et de faire le pont entre les objectifs de développement économique et de développement social du Québec de demain.

Une démarche distincte

Une autre approche intéressante, pour bien comprendre la démarche du Forum pour l'emploi, consiste à tenter d'identifier ce qui le distingue des autres expériences de concertation économique que nous avons connues jusqu'ici. On pourrait penser ici, par exemple, aux Sommets économiques, à la Table nationale de l'emploi, à la nouvelle Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'œuvre, etc.

Nous proposons que le Forum se distingue de toutes ces démarches antérieures particulièrement par trois grandes caractéristiques principales.

La nature des partenaires qui le composent

Ce qui distingue d'abord et avant tout le Forum de ces autres démarches, c'est qu'il est le fruit de l'initiative « privée » des principaux groupes socio-économiques nationaux et régionaux du Québec. Pour la première fois, en effet, ces grands acteurs socio-économiques se sont réunis de leur propre chef, sans que ce soit le gouvernement qui les y ait convoqués. Toute l'opération était donc sous leur entière responsabilité, initiative et autonomie.

Les gouvernements fédéral et provincial ont été invités à s'associer à la réalisation de l'événement de 1989, par des contributions financières s'élevant à près de 40 % du budget d'organisation du Forum, par certains services techniques et professionnels, de même que par la participation de nombreux fonctionnaires et de deux ministres invités à prononcer une allocution lors du [109] Forum. Cette collaboration s'est cependant limitée à l'organisation du Forum lui-même : depuis le Forum, les partenaires assument eux-mêmes tout le financement et l'organisation de son suivi.

Il n'y a donc aucun représentant du gouvernement fédéral ou provincial au Comité de parrainage du Forum, bien qu'il y ait toutefois quelques représentants de certaines administrations para-publiques. Par ailleurs, à peu près tous les autres milieux socio-économiques concernés y sont représentés.

Milieu coopératif : Mouvement des caisses Desjardins.

Milieu des affaires : Association des manufacturiers du Québec, Chambre de commerce du Québec, Cercle des chefs maîtres du Québec, Fondation de l'entrepreneurship et quelques présidents d'entreprises reconnus comme des chefs de file de leur milieu.

Milieu syndical : Centrale de l'enseignement du Québec, Centrale des syndicats démocratiques, Confédération des syndicats nationaux, Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec, Union des producteurs agricoles.

Milieu municipal, local et régional : Union des municipalités du Québec, Union des municipalités régionales de comté et des municipalités locales du Québec, Association québécoise des organismes régionaux de concertation et de développement, ainsi que certaines villes d'importance majeure comme Montréal et Québec.

Milieu de l'éducation et de la formation : Association provinciale des commissions de formation professionnelle du Québec, Fédération des cegeps, ainsi que les recteurs de l'Université Concordia, de l'Université Laval et de l'Université du Québec à Montréal.

Milieu socio-communautaire : Assemblée des évêques du Québec, Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, Conseil permanent de la Jeunesse et Fédération des femmes du Québec.

Une structure souple et une approche conviviale

En partie du fait du caractère privé de cette initiative, la structure administrative et le mode de fonctionnement demeurent aussi souples et légers que possible. Le secrétariat général du Forum n'emploie présentement que deux personnes et son budget de fonctionnement est très modeste. La procédure est allégée et conserve un côté informel. Il n'y a jamais eu de vote au Comité de parrainage ni [110] dans quelque instance du Forum : on fonctionne par consensus et on se donne l'ouverture, le temps et la souplesse nécessaires pour construire, approfondir et préciser ces consensus.

Ce type de démarche et de structure de concertation constitue sans doute une approche originale, et peut-être même typiquement québécoise. Le Forum a souvent fait référence aux modèles suédois, norvégiens, autrichiens, allemands où le processus de concertation est généralement beaucoup plus formalisé et institutionnalisé ; d'aucuns auraient pu s'attendre à ce qu'on débouche, ici aussi, sur un modèle de concertation plus direct avec l'État. Mais l'approche qui se développe présentement au Québec se veut beaucoup plus informelle. Elle ne s'embarrasse certes pas pour l'instant de lourdes structures : elle évite même d'en créer de nouvelles et tente plutôt de s'accommoder de celles qui existent déjà. Le modèle québécois serait ainsi, à cette étape-ci, beaucoup plus convivial.

En ce sens, la démarche du Forum pour l'emploi vise essentiellement à rapprocher les groupes, à faciliter les échanges et à bâtir des solidarités entre tous ceux et celles qui sont prêts à s'impliquer concrètement dans une démarche de concertation pour l'emploi, tant aux niveaux local, régional que national.

Une démarche centrée sur l'emploi

Enfin, la troisième caractéristique qui distingue le Forum c'est que cette démarche de concertation est entièrement centrée sur l'emploi. Bien que d'autres expériences focalisent aussi sur certaines questions reliées à l'emploi, comme la récente Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'oeuvre, par exemple, aucune d'elles n'a jusqu'ici abordé la question de l'emploi de façon aussi globale.

Le Forum privilégie ainsi une approche systémique qui lui permet de relier autant les questions de sécurité du revenu, d'employabilité et de développement de la main-d'oeuvre, avec les questions d'entrepreneurship, de développement industriel et de développement local et régional ou celles reliées à l'orientation des grandes politiques sociales et macroéconomiques. L'ampleur des sujets discutés dans le cadre du Forum de novembre 1989, ou de ceux abordés dans la déclaration du Comité de parrainage sur l'emploi et la question constitutionnelle, témoigne largement de cette globalité et de cette vue d'ensemble.

[111]

C'est que l'emploi constitue un prisme à travers lequel on peut observer et analyser l'efficacité relative de toute notre organisation économique et sociale. Le développement de l'emploi constitue un objectif global qui a le potentiel de rassembler tous les partenaires socio-économiques, puisque tous les groupes de la société ont des avantages tangibles à retirer d'une meilleure et d'une plus grande utilisation de nos ressources humaines. C'est, comme disent les économistes, un jeu à somme positive où tous les joueurs peuvent jouer gagnant.

En ce sens, le Forum pour l'emploi se situe carrément au coeur de l'élaboration d'un nouveau projet de société pour le Québec.

Défis et perspectives

Les éléments caractéristiques du Forum pour l'emploi n'ont toutefois pas que des avantages. On dit souvent « qu'on a les défauts de nos qualités », et le Forum n'y échappe sans doute pas.

Ainsi, on a beau constituer une initiative privée fort emballante, être libre, souple et autonome, avoir des partenaires influents,... il reste qu'on n'a aucun pouvoir législatif, judiciaire ou exécutif direct, et qu'on n'en est pas non plus à des formes de négociations qui engageraient et lieraient formellement les partenaires. De ce point de vue, le pouvoir et l'autorité du Comité de parrainage sont d'ordre beaucoup plus moral que coercitif.

Il y a aussi qu'on, a évidemment pas toujours les moyens d'entreprendre tout ce qu'on voudrait réaliser. Le Forum aura donc lui aussi à faire ses choix et, comme toute organisation, il devra sûrement passer à travers différentes phases de redéfinition, de réorientation et de restructuration. C'est tout à fait normal, le Forum est jeune et son avenir est encore largement devant lui.

À moyen terme, il apparaît cependant que les grands défis du Forum se situeront essentiellement dans le prolongement des deux grands axes d'action définis par le Comité de parrainage :

- * la réflexion et la concertation sur certains dossiers de niveau national reliés à l'emploi,
- * et la promotion et le développement des initiatives de concertation locale et régionale pour l'emploi.

Dans le premier cas, le succès du Forum dépendra essentiellement de la capacité du Comité de parrainage d'approfondir et de préciser certains consensus nationaux et de les faire partager par [112] l'ensemble de la collectivité. À cet égard, le Comité est définitivement engagé dans une bonne direction. Les préoccupations communes reliées à l'emploi sont nombreuses et le climat des discussions est excellent. Mais avec le temps, les dossiers deviendront sans doute de plus en plus spécifiques et précis, et les consensus exigeront de plus en plus d'effort et d'ouverture de la part de chacun des partenaires.

En ce qui concerne le deuxième volet de son action, le Forum devra relever d'importants défis sur le plan de l'organisation et de la communication. Quelques centaines de personnes sont déjà directement impliquées dans divers comités nationaux et régionaux visant à assurer le suivi de la démarche. Le Forum doit continuer d'élargir et de consolider ce réseau de partenaires dans tous les milieux et dans toutes les régions, et identifier les stratégies qui lui permettront le mieux de stimuler et de soutenir le développement des initiatives de concertation locale et régionale pour l'emploi. Le succès du Forum a suscité d'énormes attentes au niveau local et régional, et pour maintenir cette ferveur le Forum devra pouvoir mettre de l'avant un certain nombre d'idées et de projets suffisamment novateurs pour mobiliser autour d'objectifs communs les groupes locaux et régionaux impliqués dans une démarche de concertation pour l'emploi.

Cette dernière préoccupation, d'ailleurs, devrait être au coeur de la prochaine activité du Forum, prévue dans le cadre de son deuxième anniversaire en novembre 1991.

Conclusion

Si théorie il y a derrière le Forum pour l'emploi, ce serait que nos ressources humaines constituent notre principale ressource et que l'emploi constitue le lien privilégié entre le développement économique et le développement social, ainsi que le terrain le plus propice à un rapprochement entre les différents groupes de la société.

Ce serait aussi, plus simplement, celle qui veut que nous ayons plus de chances de réussir en travaillant ensemble vers un objectif commun, qu'en restant isolé chacun dans son coin. Tout au long de la démarche du Forum, le président du Comité de parrainage, M. Claude Béland, se plaisait à citer le fondateur du Mouvement des caisses Desjardins, qui prônait « l'union pour la vie, plutôt que la lutte pour la vie ».

[113]

Je ne peux d'ailleurs qu'observer que les quelques très rares détracteurs du Forum pour l'emploi ne se sont retrouvés, à droite ou à gauche, que parmi ceux et celles qui croient que les choses se règlent uniquement par la force et la confrontation et à qui rebute toute forme de concertation. Alors que pour les nombreuses personnes qui ont participé jusqu'ici au Forum, et sans doute pour une large majorité de québécois et de québécoises qui veulent poursuivre le dialogue et la réflexion commune, il vaudra certes toujours mieux avoir un Forum pour l'emploi, que pas de Forum pour l'emploi.

ANNEXE I

Déclaration du Comité de parrainage du Forum pour l'emploi

Le 6 novembre 1989

LES PRINCIPES DE BASE D'UNE ACTION COMMUNE POUR L'EMPLOI

1. L'accès de tous et de toutes à l'emploi

Le fondement de tout projet de société et de toute perspective de continuité pour la société québécoise consiste à offrir à chaque citoyen et citoyenne, dans toutes les régions du Québec, la possibilité de s'épanouir dans le cadre d'un travail valorisant et rémunérateur et de s'intégrer pleinement à la société québécoise en participant à part entière à son développement économique et social.

2. La qualité de notre main d'œuvre et la compétitivité de nos entreprises

La nécessité de travailler constamment à l'émergence d'entreprises québécoises compétitives par l'investissement dans la recherche, le développement et la technologie, et la nécessité de travailler au développement de la qualité de notre main-d'œuvre, par un système d'éducation et de formation efficace, représentent des éléments fondamentaux pour la progression de nos niveaux de vie et le développement optimal de l'emploi dans un contexte de mondialisation de l'économie.

3. La priorité à l'emploi dans un environnement physique et social de qualité

[114]

Le développement de l'emploi, dans un environnement physique et social de qualité, doit devenir une valeur fondamentale soutenue par toute la société québécoise et une responsabilité assumée et partagée par ses différents leaders dans leur prise de décision quotidienne.

4. Le développement de l'emploi : désormais un projet partagé

Tous les groupes sociaux et économiques retireront des avantages tangibles à s'unir pour travailler ensemble et avec constance à bâtir une société qui favorise le développement optimal de l'emploi. L'emploi constitue un terrain propice aux rapprochements, un prisme privilégié pour de nouvelles perspectives et un nouveau dialogue entre les représentants des divers groupes qui composent la société québécoise.

Déclaration du Comité de parrainage du Forum pour l'emploi

Le 6 novembre 1989

LE SUIVI DU FORUM POUR L'EMPLOI

Considérant l'importance et la persistance du taux de chômage observé au Québec ;

Considérant qu'une action concertée des principaux agents socioéconomiques offre le meilleur espoir de trouver les moyens d'assurer le développement optimal de l'emploi ;

Considérant le succès des douze forums régionaux tenus en préparation du Forum national pour l'emploi ;

Considérant le présent Forum national pour l'emploi ;

Il est convenu :

- 1. que le Comité de parrainage du Forum national pour l'emploi demeure en fonction et poursuive son action ;**
- 2. que le Comité de parrainage souhaite le maintien ou la création, dans chacune des régions du Québec, d'un comité pour l'emploi rassemblant les divers intervenants socioéconomiques de la région ;**
- 3. que chaque comité régional pour l'emploi ait pour rôle :**

[115]

- A) de faciliter le dialogue et la réflexion commune des divers intervenants socio-économiques sur les moyens d'accroître l'emploi dans la région ;
- B) de susciter des expériences créatrices d'emploi ;
- C) de faire connaître les expériences réussies de la région en matière de développement de l'emploi ;

4. que le Comité de parrainage du Forum national pour l'emploi s'assigne comme rôle :

- A) de faire largement connaître les résultats du Forum des 5 et 6 novembre 1989 ;
- B) de faciliter, à l'échelle de l'ensemble du Québec, le dialogue et la réflexion commune des divers intervenants socio-économiques sur les moyens d'accroître l'emploi ;
- C) de contribuer à faire connaître, à l'échelle de l'ensemble du Québec les expériences réussies de développement de l'emploi ;
- D) d'assurer la liaison entre les comités régionaux pour l'emploi ;
- E) de faire les représentations appropriées auprès des gouvernements et des divers agents socio-économiques aux fins de promouvoir l'emploi ; et
- F) de façon générale, promouvoir l'importance du développement de l'emploi au Québec.

[116]

ANNEXE II
**LE COMITÉ DE PARRAINAGE DU FORUM POUR
 L'EMPLOI**
Au 1^{er} mars 1991

Claude Béland	Président du Comité de parrainage. Président du Mouvement des caisses Desjardins.
Huguette Boily	Vice-présidente exécutive de l'Association provinciale des Commissions de formation professionnelle (APCFP).
Claude Corbo	Recteur de l'Université du Québec à Montréal.
Jean-Louis Desrosiers	Président de l'Union des municipalités du Québec (UMQ).
Raymonde Folco	Présidente du Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec (CCCI).
Paul-A. Fortin	Président-directeur général de la Fondation de l'Entrepreneurship.
John Gardiner	Vice-président du Comité exécutif de la Ville de Montréal.
Michel Gervais	Recteur de l'Université Laval.
Claude Gingras	Président de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD).
Paulette Griffin	Présidente de l'Association québécoise des organismes régionaux de concertation et de développement (AQORCD).
Patrick Kenniff	Recteur de l'Université Concordia.
Louis Laberge	Président de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ).
Jean-Paul L'Allier	Maire de la Ville de Québec.
Gérald Larose	Président de la Confédération des syndicats nationaux (CSN).
Jean-Claude Lauzon	Vice-président principal de Sobeco inc. et représentant de la Chambre de commerce du Québec

[117]

Richard Le Hir	Vice-président exécutif et Directeur général de l'Association des manufacturiers du Québec (AMQ).
Mgr Pierre Morissette	Président du Comité des affaires sociales de l'Assemblée des évêques du Québec (AEQ).
Roger Néron	Président du conseil d'administration du Groupe CFC et Président du Cercle des chefs maillieurs du Québec.
Roger Nicolet	Président de l'Union des municipalités régionales de comté et des municipalités locales du Québec (UMRCQ).
Lorraine Pagé	Présidente de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ).
Alain Perreault	Président du Conseil permanent de la Jeunesse (CPJ).
Jacques Proulx	Président de l'Union des producteurs agricoles (UPA).
Serge Racine	Président-directeur général de Shermag.
Andrée Robert	Présidente du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au marché du travail (CIAFT) et représentante de la Fédération des femmes du Québec (FFQ).
Yves Sanssouci	Président de la Fédération des cégeps.
Serge Saucier	Président du conseil et Chef de la direction de Raymond, Chabot, Martin, Paré.
Raymond Sirois	Président du conseil et Chef de la direction de Québec Téléphone.

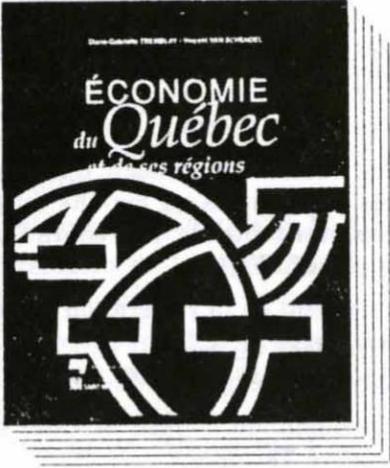
Ont aussi participé au Comité de parrainage, depuis sa fondation:

Louis Arsenault (CCQ), Ginette Busqué (FFQ), Yvon Charbonneau (CEQ), Louis-Albert Duguay (APCFP), Marcel Dutil (Groupe Canam Manac), Mgr. Jean-Guy Hamelin (AEQ), Jean-Paul Héту (CSD), Louise Fecteau (AMQ), Clément Joly (CCQ), Jean R. Lambert (CCQ), Brigitte Lepage (CPJ), Rémi Marcoux (Groupe Transcontinental GTC), Pierre Ménard (AQORCD), Constance Middleton Hope (FFQ), Robert Perreault (Ville de Montréal), Jean Perron (Normick Perron), Gilles Potvin (APCFP), Camille Rouillard (UMQ), Juanita Westmoreland-Traoré (CCCI), Pierre Ypperciel (AMQ).

[118]

Diane-Gabrielle TREMBLAY
Vincent VAN SCHENDEL

*Économie
du Québec
et de ses régions*



Un livre de référence
et de réflexion

•

Coédition avec Télé-université
650 pages 42,95 \$

 **ÉDITIONS
SAINT-MARTIN** 4316, boul. Saint-Laurent
H2W 1Z3 ☎ (514) 845-1695

[119]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

DOSSIER

“Participation syndicale dans l’entreprise et changement social.” *

Pierre PAQUETTE

[Retour à la table des matières](#)

L'entente intervenue entre le Syndicat des employés des Aciers Atlas (CSN) et cette entreprise a suscité autant d'intérêt que de questionnements chez les observatrices et observateurs du monde syndical et économique.

Pour certaines et certains, comme Jean-Marc Piote, il s'agirait pratiquement d'une trahison parce que dans l'entente, le Syndicat renonce à exercer son droit de grève lors du renouvellement de la convention collective dans trois ans. Pour d'autres, entre autres pour le ministre de l'Industrie et du Commerce et de la Technologie, Gérald Tremblay, celle-ci constituerait un indice précurseur d'un possible « contrat social » entre les différents acteurs sociaux (patronat, syndicats, l'État, etc.).

La réalité est beaucoup plus modeste.

S'il est indéniable que l'entente conclue chez Atlas constitue une expérience intéressante et une extension du champ de la négociation collective, elle n'en demeure pas moins un contrat économique au

* Secrétaire général de la CSN.

même titre qu'une convention collective traditionnelle. C'est davantage sur le plan des attitudes que le cas d'Atlas est révélateur. Il montre que, aussi bien au niveau syndical que patronal, certaines pratiques se renouvellent.

[120]

Le contenu de l'entente chez Atlas

Il est important de replacer les principaux éléments de cet accord dans le contexte d'un investissement de plusieurs centaines de millions de dollars (entre 400 et 500 millions de dollars) qui devra s'étaler sur la durée de l'entente (6 ans).

On retrouve au cœur de celle-ci le maintien et le développement de l'emploi dans une région, celle de Sorel-Tracy, qui subit sérieusement les effets de la récession et du traité de libre-échange entre le Canada et les États-Unis. Ainsi, elle garantit pratiquement un plancher d'emplois égal au nombre de postes actuels (411), assurant de ce fait la sécurité d'emploi, pour toute la durée de cette entente, aux travailleurs qui occupent ces postes. Également, la partie patronale s'engage à créer des emplois et à privilégier l'embauche de la main-d'œuvre régionale.

De plus, l'accord comprend de nouveaux droits et obligations pour le Syndicat en matière d'organisation du travail et de formation professionnelle. Le Syndicat voit ainsi sa participation ancrée dans le processus de développement de l'entreprise. En particulier, le règlement intervenu reconnaît un droit de regard syndical quant aux conditions de réalisation de l'investissement annoncé. Finalement, cette entente apporte des améliorations aux conditions de travail et inclut des mécanismes de progression des salaires et d'indexation au coût de la vie.

Portant sur une durée de six ans, elle prévoit par conséquent l'engagement du Syndicat à ne pas faire la grève, et celui de l'employeur, à ne pas recourir aux lock-out lors du prochain renouvellement de la convention collective, prévu pour 1993.

S'agit-il de l'abandon d'un droit ou plutôt de son utilisation d'une façon différente ? D'une part, faire la grève est un droit fondamental et

inaliénable qui inclut la possibilité de ne pas la faire pour obtenir des améliorations aux conditions de travail et aux droits des travailleuses et des travailleurs. Le plus important, c'est que la volonté démocratique des membres soit respectée.

D'autre part, cet engagement syndical et patronal est conditionnel au respect de l'entente par l'autre partie, en particulier au respect de l'échéancier des investissements dans le cas de l'employeur.

L'entente intervenue aux Aciers Atlas n'a pas la prétention, du point de vue de la CSN, d'être un modèle exportable à n'importe quelle condition dans d'autres entreprises pour les travailleuses et [121] les travailleurs, elle constitue tout de même un moment privilégié d'expérimentation et d'apprentissage de la stratégie syndicale que les derniers congrès de la CSN ont commencé à élaborer.

Le renouvellement de la stratégie syndicale

Au moment où éclate la récession de 1982-1983, les sociétés occidentales n'avaient pas connu une telle baisse de l'activité économique depuis la grande dépression des années 1930. Celle-ci provoqua un important désarroi dans les stratégies de l'ensemble des acteurs sociaux et de l'État. Avec le recul il est maintenant évident du temps qu'aussi bien les gouvernements, les patrons que le monde syndical avaient sous-estimé la profondeur et la nature de la crise de restructuration qui s'était aggravée avec cette récession qui, dans les faits, s'était amorcée autour de 1975, premier ralentissement à portée mondiale depuis la fin de la deuxième guerre.

Les syndicats et la crise

Le mouvement syndical se trouva en porte-à-faux. Analysant un ralentissement classique, il réclama des mesures de relance traditionnelles de la demande. Ces mesures (ex : corvée Habitation, etc.), bien qu'à court terme nécessaires et légitimes, ne pouvaient répondre adéquatement aux causes de cette longue crise. De plus, bénéficiant d'un contexte de chômage élevé, développant une idéologie qui prenait ses racines dans le libéralisme pré-keynésien, le patronat et dans une certaine mesure l'État adoptèrent une stratégie cohérente. Celle-ci s'axait autour de la dénonciation des salaires et des charges sociales excessives et prônait le retour à une forme de capitalisme sauvage par la déréglementation, la privatisation, le désengagement et l'anti-syndicalisme primaire.

Cette stratégie, qui s'est « grosso modo » maintenue jusqu'à aujourd'hui, n'a pas permis de retrouver une croissance harmonieuse mais a favorisé l'enrichissement de certains au détriment du plus grand nombre. Cohérente, cette stratégie patronale et étatique s'est avérée un cul-de-sac aussi bien au niveau social qu'économique. Une société ne peut construire une base économique saine sans une cohésion sociale forte. Et, celle-ci reste encore à trouver 15 ans après le début de l'application de la solution néo-libérale.

[122]

Face à cela, le mouvement syndical a cherché à tâtons, avec des essais et des erreurs, une stratégie alternative à celle des années 1960 et 1970, caractérisée par une démarche de revendications excluant toute logique de propositions.

Contrairement à ce que pensent bien des militantes et militants syndicaux, il y a selon moi, une distinction importante entre une *revendication* et une *proposition*, et ce, bien que celles-ci soient intimement reliées. Une *revendication*, c'est d'exiger quelque chose que l'on considère comme un dû ; par exemple, la protection du pouvoir d'achat. Une *proposition* c'est une solution originale à un problème qui est souvent partagé par différents groupes ; par exemple, la survie ou le développement de l'entreprise.

Dans ce sens, dans le cadre d'un syndicalisme de propositions, le partage des gains de productivité par la négociation collective, tout en demeurant nécessaire, se révèle insuffisant si l'on ne discute pas en même temps de la manière de les faire naître.

Or, jusqu'à présent, la négociation collective s'est plus souvent qu'autrement intéressée à la rémunération et à la codification des tâches. Celle-ci a peu touché aux choix d'organisation du travail à la base et à la gestion de l'entreprise, en particulier ses choix stratégiques d'investissement.

Il faut pourtant souligner que la négociation collective traditionnelle a toujours influencé l'organisation du travail et la gestion de l'entreprise ; cependant, il ne s'agissait là que d'une conséquence de cette gestion, largement dominée par la réaction patronale aux pertes ou aux gains obtenus par les personnes syndiquées.

Comprenant que la longue crise que nous vivons depuis maintenant plus de 15 ans *s'enracine d'abord dans l'entreprise*, le mouvement syndical s'est mis à chercher des solutions pour y répondre.

À la recherche de solutions nouvelles

Il faut reconnaître que la mise sur pied du Fonds de solidarité de la FTQ fut, à cet égard, un premier pas qui, contestable par certains aspects, n'en demeure pas moins une manifestation de la volonté de contrôle des travailleuses et des travailleurs de leur environnement économique.

[123]

À la CSN, c'est autour du droit de participer à toutes les décisions qui touchent les travailleuses et les travailleurs que la stratégie syndicale se renouvelle. Celle-ci a trouvé sa forme la plus achevée lors du congrès de 1990, alors que les personnes déléguées adoptaient une dizaine de résolutions dans le cadre d'un bloc intitulé « Changer nos lieux de travail ».

C'est ainsi que la CSN s'est donnée comme priorité l'accès à l'information et au droit d'expression dans l'entreprise pour accroître le contrôle syndical sur la finalité du travail ainsi que sur l'organisation du travail. C'est donc prioritairement à partir de l'entreprise et de

l'établissement que les organisations syndicales tentent de fonder un projet de transformation sociale dans l'intérêt des couches salariées. C'est de là qu'elles tirent leur légitimité.

Ceci n'exclut d'aucune manière l'action syndicale sur le plan plus proprement social. Au contraire, c'est cette action sur le plan social qui est répercutée dans l'entreprise ou l'établissement. Cette priorité manifeste toutefois la reconnaissance pour le mouvement syndical que sa capacité d'influence dans la société est étroitement liée à sa capacité d'influer sur la vie de l'entreprise ou l'établissement.

Il est d'ailleurs intéressant de noter que c'est souvent à partir du champ social que cette volonté d'influencer la vie de l'entreprise s'est manifestée. L'expérience du Comité de relance de l'emploi et de l'économie de l'Est de Montréal (CREEM) puis celle du Comité de relance de l'emploi et de l'économie du Sud-ouest de Montréal (CREESOM) l'illustrent bien. Il faut se rappeler que ces deux comités, qui visaient la relance de l'emploi dans deux quartiers de Montréal, sont nés de l'incapacité des syndicats de grandes entreprises de ces quartiers à obliger leurs employeurs respectifs à discuter avec eux de la survie et du développement de leurs entreprises, même dans le cadre d'un Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO).

Rappelons qu'un CAMO est mis sur pied à la demande conjointe de l'employeur et du syndicat pour trouver des solutions à des problèmes de survie d'une entreprise. Il est très largement financé par les deux paliers de gouvernement. Son mandat peut être très large, mais malheureusement lorsqu'on ne peut que constater la fermeture d'une entreprise, il peut également se limiter à un comité de reclassement des personnes licenciées.

[124]

La réconciliation de l'économique et du social

Dans le cas de l'Est et du Sud-ouest, la pression syndicale et populaire a obligé les gouvernements à mettre sur pied ces comités de relance à partir des budgets prévus à ce programme, d'où leur première dénomination de « super camo », c'est-à-dire de CAMO régional. Aussi bien le CREEM que le CREESOM se sont attaqués à la recherche de

solutions aux problèmes des entreprises et des populations de ces quartiers. Dans ce sens, il s'agit là de deux expériences visant à réconcilier l'économique et le social ainsi qu'à accroître le contrôle des communautés et des personnes salariées sur le développement de leurs quartiers ou de leurs entreprises.

À ma connaissance, d'autres expériences du même type se développent un peu partout à travers le Québec, la dernière en date étant celle du ralliement gaspésien et madelinot de mai 1991, qui a démontré que cette volonté de prendre ses affaires en mains constitue une tendance lourde.

L'étape que nous vivons présentement constitue une tentative pour se doter d'une culture collective d'entreprise, ce qui n'a rien à voir avec la notion de culture d'entreprise dans le sens d'une spécificité culturelle propre à chaque entreprise. La culture à laquelle je fais référence vise à ce que les acteurs sociaux parlent le même langage, se réfèrent à des représentations et des concepts qui leur sont communs, sans qu'il soit besoin de les préciser. C'est sûrement le plus grand mérite du Forum pour l'emploi que de contribuer à créer cette culture.

C'est donc dans ce contexte qu'une nouvelle stratégie syndicale, encore balbutiante mais déjà active sur le terrain, s'élabore. Elle vise à offrir aux personnes salariées et à leurs organisations des espaces pour lesquelles puissent se réapproprier leur situation de travail, leurs lieux de travail, en élargissant le champ du négociable au sein de l'entreprise et dans la société.

Les dangers de cette nouvelle stratégie

Tout changement dans les orientations, dans les stratégies et les pratiques d'un mouvement social comme le syndicalisme s'accompagne de dangers et de remises en cause dont il nous faut être conscients. Non pas pour refuser l'obstacle qu'ils peuvent représenter, mais plutôt pour y trouver des réponses réfléchies et efficaces.

[125]

À première vue, on peut identifier deux types de dangers et donc d'enjeux.

Le premier danger, c'est la *déstabilisation du syndicalisme* lui-même. D'une part, les nouvelles stratégies syndicales, tout en maintenant les valeurs fondamentales qui sont à son origine (démocratie, participation, solidarité), constituent une rupture avec un certain nombre de références traditionnelles de la culture syndicale. On n'a qu'à penser à la place que tient la revendication dans le syndicalisme de propositions pour en percevoir l'importance. De plus l'ordre de priorité des revendications est lui-même en changement dans la négociation collective.

D'autre part, et cela constitue un défi plus important, cette stratégie peut entraîner la désagrégation de collectifs anciens de personnes salariées. Il est vrai toutefois que ceux-ci sont parfois déjà en voie de désagrégation. Mais si des efforts conscients ne sont pas faits, cela peut se traduire par des effets de divisions au sein de ce qu'on peut appeler « la classe ouvrière » et par une marginalisation d'une couche importante de celle-ci. En d'autres termes, il faudra empêcher que cette stratégie de participation et de changement social dans l'entreprise n'aboutisse à un nouveau corporatisme. C'est, sans aucun doute, au niveau de l'organisation de nouveaux syndicats dans les secteurs les plus fragiles, et en faisant de la place aux groupes les plus menacés (jeunes, femmes, travailleuses et travailleurs âgés, immigrantes et immigrants) que le syndicalisme peut éviter cet écueil et développer un projet social conforme à sa nature.

Le second danger a trait à ce que certaines et certains ont appelé « le taylorisme flexible » c'est-à-dire à la possibilité que les structures fondamentales de l'entreprise et de la société restent inchangées. Que ce soit là la volonté patronale, il n'y a pas de doute. On a qu'à penser aux différentes modes de la « participation gadget » (cercle de qualité, participation au profit, etc.), aux décalages entre le discours et la réalité, etc., pour s'en convaincre.

Il faut dire ici que les divisions syndicales, la faiblesse des ressources techniques de chaque organisation posent des obstacles supplémentaires. Ceci dit, le danger d'un « nouveau taylorisme » renvoie le mouvement syndical à la nécessité de forger son propre

projet de démocratisation, ancré dans la réalité du travail et de la gestion de l'entreprise.

C'est pourquoi les organisations syndicales doivent faire plus que d'obtenir le droit de négocier les conditions de l'expression [126] des personnes salariées pour éviter d'être exclues de la gestion sociale dans l'entreprise. C'est un pas dans la bonne direction mais cela demeure défensif et incomplet.

Il faut faire en sorte que l'expression des personnes salariées soit un des moyens *d'une nouvelle forme de mobilisation collective* des travailleuses et des travailleurs, en tenant compte de la diversité de leur situation professionnelle et culturelle.

C'est ainsi que la promotion et le contrôle, si possible, des formes de participation des personnes salariées peuvent être une occasion de « recomposer » des collectifs de personnes salariées actuellement passablement « amochés ». Il ne faut jamais oublier que c'est à travers une critique radicale du « taylorisme » qu'est née la revendication du droit d'expression des personnes salariées. Il s'agit là d'un potentiel et d'une chance pour un second souffle du mouvement syndical, particulièrement au Québec.

[127]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

DÉBAT

CLASSEMENT STATISTIQUE,
REPRÉSENTATIONS SOCIALES
ET DISCOURS ÉCONOMIQUE

[Retour à la table des matières](#)

[128]

[129]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

DÉBAT

“Classement statistique, représentations
sociales et discours économique :
les métiers et professions dans
les recensements canadiens.”

Jean-Pierre BEAUD
et Jean-Guy PRÉVOST

[Retour à la table des matières](#)

Le 14 novembre 1843, le comité du Conseil législatif chargé d'examiner le « Bill » intitulé « Acte pour faire le Recensement des Habitants du Bas-Canada, et pour obtenir certains renseignements statistiques y mentionnés » propose l'adoption d'une nomenclature des âges divisée en treize catégories et s'appliquant de façon identique aux deux sexes. Ce découpage est emprunté à la Belgique. Selon lui, « the ages under five are taken by each year ; between five, and twenty, by periods of five years ; between twenty and sixty, by periods of ten years ; and all above sixty years, included in one column » ; il répond au vœu exprimé par les membres de la profession médicale « who are desirous of ascertaining the number of deaths under five years of age (...), in order, if possible, to raise the standard of health during infancy »⁵⁹. L'utilisation d'un tel découpage, d'abord à l'occasion du recensement réalisé au Bas-Canada en 1844, puis, à partir de 1851 (et avec quelques modifications), également dans le Haut-Canada,

⁵⁹ Journals of the Legislative Council of the Province of Canada, 1843.

permettra la constitution de séries statistiques uniformes et par conséquent aisément comparables. Si les critères présidant aux classements antérieurs tantôt répondaient directement aux demandes du pouvoir politique ⁶⁰, tantôt procédaient des représentations sociales propres à l'époque ⁶¹, la norme qui régit le « modèle belge » apparaît par contraste, objective et universelle ⁶².

[130]

Que la partition d'une variable à laquelle son caractère quantitatif et surtout l'existence préalable d'une unité de mesure conféraient une relative simplicité ait mis près de deux siècles et plus de cinquante recensements avant de trouver une forme à peu près stable ⁶³ devrait suffire à rappeler que les nomenclatures utilisées pour la collecte des données statistiques ne sont ni de simples reflets de la réalité dont elles cherchent à rendre compte ni des constructions purement logiques et scientifiques ⁶⁴. Cette difficile genèse et ce caractère composite apparaissent de façon encore plus évidente lorsqu'au lieu de l'âge, on porte son attention sur les métiers et professions : en effet, on ne dispose pas ici d'une unité de mesure toute faite ; en outre, le mouvement de la division du travail imprime à l'objet que cherche à appréhender la nomenclature d'incessantes transformations. Du premier recensement conduit par Jean Talon (1666) à la publication de l'actuelle *Classification type des professions*, la représentation statistique des métiers et professions a connu plus d'un changement de perspective radical, la conception même de ce qu'est un métier ayant d'ailleurs varié suivant les époques. Notre objectif est ici d'analyser cette

⁶⁰ Ainsi, Colbert demandait en 1682 que l'on puisse distinguer des vieillards et des enfants les hommes en âge de porter les armes, ce que permettra justement, par la constitution d'une catégorie 15 à 50 ans, la nomenclature des âges utilisée lors du recensement de 1692.

⁶¹ Ainsi, lors des recensements faits au Bas-Canada en 1825 et 1831, on divisait les femmes selon quelles n'étaient pas encore, quelles étaient ou n'étaient plus en âge de procréer.

⁶² Sur cette question, voir J.P. Beaud et J.G. Prévost, « De l'âge et du sexe ou les métamorphoses d'un classement statistique », à paraître.

⁶³ À partir de 1891, on optera pour un découpage quinquennal plutôt que décennal.

⁶⁴ A. Desrosières et L. Thévenot, « Les mots et les chiffres : les nomenclatures socioprofessionnelles », *Économie et statistique*, n°110, avril 1979, p.49-65.

représentation, non pas sur trois siècles, mais sur une période plus courte, marquée par une rupture décisive. Nous estimons en effet qu'au cours de la seconde moitié du siècle dernier, plus précisément du recensement de 1851 à celui de 1901, l'appareil statistique canadien est passé d'un classement spontané et naturel des occupations à un classement que l'on peut par contraste décrire comme réfléchi ou construit. Pour saisir ce passage, on peut isoler trois moments : 1) en 1851 et 1861, les tableaux accompagnant les rapports de recensement témoignent du projet de dresser un inventaire des métiers, au sens artisanal du terme, et illustrent par leur disposition graphique la division de la population entre une élite peu nombreuse et la masse du peuple travailleur ; 2) cette division disparaît dans la nomenclature construite à l'occasion du recensement de 1871 (et reprise telle quelle en 1881) pour laisser place à un regroupement des occupations en grandes classes, plutôt bricolées que découpées en fonction d'un critère nettement repérable ; 3) le classement utilisé en 1891 (celui de 1901 en constitue la version améliorée et mise à jour) est en revanche fondé sur l'adoption de ce qu'on pourrait appeler une théorie « systémique » de la production économique.

Cet article aura donc une dimension descriptive importante, si du moins l'on entend par description non pas la simple énumération des facettes extérieures d'un objet, mais bien la mise à jour des structures qui l'ordonnent et de la logique qui a guidé sa genèse. Cette insistance à décrire se justifie d'autant plus que le cas [131] ici considéré, celui des nomenclatures occupationnelles utilisées dans la seconde moitié du XIX^e siècle, n'a jamais été étudié à ce jour. Tout au plus ces nomenclatures ont-elles été critiquées par les statisticiens, les données qui en sont issues utilisées par les historiens. Pour les premiers, ces nomenclatures sont les vestiges d'un passé marqué par l'erreur ; animés par une conception essentiellement normative, ils ne trouvent en elles « de valeur que celle que peut en tirer la critique statistique »⁶⁵. Et si, pour reprendre la comparaison faite par Guibert, Laganier et Voile⁶⁶, les nomenclatures sont les lunettes que portent les statisticiens, on pourrait dire que, de leur côté, les historiens s'intéressent avant tout au

⁶⁵ Ministère de l'agriculture, Recensements du Canada 1665-1871, Statistiques du Canada, Vol. IV, Ottawa, 1876, p.xi.

⁶⁶ B. Guibert, J. Laganier et M. Voile, « Essai sur les nomenclatures industrielles », *Économie et statistique*, n°20, février 1971, p.23-36.

paysage et que, s'ils portent attention aux lunettes, c'est pour ne pas se laisser abuser par les illusions d'optique qu'entraînent leurs défauts de fabrication. Ces perspectives, parfaitement justifiables eu égard aux objectifs que poursuivent les uns et les autres, sont fort différentes de la nôtre. Ce n'est pas le paysage, ce sont les lunettes qui nous intéressent ; et ce qui, du point de vue du statisticien, apparaîtra comme imparfait, défectueux, voire aberrant, sera au contraire pour nous un indice, un signe, un révélateur. Les nomenclatures utilisées par l'appareil statistique sont donc pour nous une forme, un langage dont l'analyse fera voir des façons de lire le réel, de le découper, de le nommer et de le classer.

La perspective qui nous guide est par ailleurs dynamique : nous voulons non pas décrire un état donné de la nomenclature des occupations, mais faire apparaître le mouvement par lequel cette nomenclature se transforme. Ce mouvement ne peut être décrit comme une simple évolution, un raffinement progressif de la nomenclature : ce à quoi l'on assiste, c'est au contraire à une rupture, à l'apparition d'une nouvelle conception du phénomène que la nomenclature a pour fonction de représenter. L'on ne saurait repérer cette rupture sans tenter de l'expliquer, sans formuler une hypothèse qui la rende intelligible : de même que, on l'a vu plus haut, l'objectivation de la variable âge répondait à une demande exprimée par la profession médicale, on peut dire que la mise au point, en 1891, d'une classification des occupations fondée sur l'idée de division du travail coïncide avec l'irruption, au sein de l'institution statistique, du discours que tient alors la science économique.

Une remarque s'impose enfin quant aux bornes retenues. Si nous avons choisi le recensement de 1851 pour point de départ, c'est parce qu'il représentait (avec celui de 1861, construit sur le même patron) la dernière mais aussi la plus remarquable illustration [132] d'une conception qui animait déjà le premier recensement de la colonie : il y a en effet un parallélisme net entre la structure des tableaux construits en 1851 et 1861 et la logique qui ordonne le questionnaire et les « retours » de 1666. À l'opposé, les classifications de 1891 et 1901, fondées non seulement sur une théorie mais aussi sur une critique des découpages antérieurs, témoignent d'une objectivation comparable à celle que subit la nomenclature des âges en 1843.

Les recensements de 1851 et 1861

Dans la section de son rapport concernant les « professions, métiers et occupations », William Hutton, commissaire chargé du recensement de 1851⁶⁷, reconnaît avoir éprouvé « quelque hésitation relativement à la publication de cette branche du recensement »⁶⁸. De fréquentes incongruités⁶⁹, un flottement quant aux appellations utilisées ainsi que l'absence de classes pouvant ordonner quelque peu deux listes (une pour le Bas-Canada et une autre pour le Haut-Canada) de plus de trois cents catégories, tous ces défauts empêchent les statisticiens d'alors de procéder aux « recherches scientifiques » et aux « inférences précieuses » que devaient leur permettre d'effectuer les renseignements recueillis. D'ailleurs, tout ce que Hutton pourra tirer de ces tableaux, ce sont deux pages de commentaires qui ne nous apprennent rien qui ne figure déjà au bas des colonnes. Mais le recensement de 1851 et sa nomenclature des métiers et professions ne sont pourtant pas sans

⁶⁷ Selon le commissaire Hutton, « le recensement est censé avoir été fait le 12e jour de janvier, 1852 » (Ministère de l'agriculture, Recensement des Canada 1851-52, Vol. I, Ottawa, 1853, p.iii).

⁶⁸ Ministère de l'agriculture, *Recensement des Canada 1851-52*, vol.II, Ottawa, 1855, p.41.

⁶⁹ David P. Gagan commente ainsi le travail des énumérateurs : « Some of the most obvious difficulties are the legacy of enumerators whose appointments apparently had more to do with political affiliation than education and trustworthiness. Phonetic spelling which reduces surnames to gibberish, terrible penmanship, and sloth which most frequently manifested itself in a too heavy dependence on the « Ditto » all conspired, in the hands of some enumerators, to render the entries for entire households and whole districts at best unreliable, at worst indecipherable » (« Enumerators Instructions for the Census of Canada 1852 and 1861 », *Histoire sociale*, 14, 1974, p.355). À propos des occupations, Gagan ajoute : « many of the enumerators (...) after noting the head of households occupation merely entered « ditto » for every other resident, including babes in arms » (ibid., p.356). Notons que Hutton était conscient de ces défauts ; il écrit par exemple : « L'art dramatique semble n'être pas florissant en Canada car les seuls membres de cette profession que l'on y trouve (savoir, 7) sont entrés pour le comté d'Elgin, et le plus curieux est de savoir par quel hasard ils se sont trouvés là » (Ministère de l'agriculture, 1855, p.41).

mérites. Tenu dans la foulée de la mise sur pied, en 1847, du Bureau d'Enregistrement et des Statistiques, ce recensement fut le premier à couvrir les deux Canada en même temps et au moyen des mêmes questionnaires ; le rapport d'une centaine de pages et la mise en forme des données dans une série de tableaux s'étendant sur près de mille pages tranchent sur les bilans congrus auxquels donnaient lieu les recensements précédents ; pour la première fois, la collecte de renseignements sur les occupations débouche sur une compilation du nombre d'individus se consacrant à chacune d'entre elles.

Une nomenclature réflexive

Décrivant la façon dont furent compilées ces données, Hutton nous dit que « l'état ou l'occupation fut (...) extrait de chaque feuille et classé suivant les comtés et townships »⁷⁰. La liste ordonnant les [133] tableaux est donc constituée par l'ensemble des réponses fournies, rangées suivant l'ordre alphabétique⁷¹. Cette manière de faire est indirectement confirmée par Hutton lorsqu'il justifie certaines anomalies par le fait que « peut-être (...) les occupations sont désignées sous différents noms en différents endroits »⁷². Le principe général qui semble avoir présidé à la constitution des tableaux est le suivant : les termes employés dans la nomenclature sont ceux qu'ont utilisés les personnes interrogées au moment de l'enquête⁷³, quelles aient rempli elles-mêmes le formulaire ou que leur déclaration ait été notée par un énumérateur⁷⁴. À des intitulés souvent pittoresques décrivant de façon très précise l'activité à laquelle s'adonnaient les intéressés (fabricants de mélodions, manchonniers, bimblotiers, phrénologistes) s'opposent des

⁷⁰ Ministère de l'agriculture, 1853, p.v.

⁷¹ Cet ordre alphabétique était approximatif : seule la première lettre du mot était utilisée pour classer celui-ci ; les mots commençant par la même lettre n'étaient pas rangés de façon systématique.

⁷² Ministère de l'agriculture, 1855, p.40.

⁷³ Toutefois, les directives demandaient explicitement que l'on désigne les fils de cultivateurs comme journaliers. Voir Gagan, 1974, p.359.

⁷⁴ « The rural census was taken by enumerators who questioned house-holders. In cities and large towns the returns were left with the householder, then collected and checked by the enumerators » (ibid., p. 355).

appellations vagues, pauvres en valeur informative (journaliers, commis, marchands). Aucun travail n'a été fait en vue d'amalgamer des occupations semblables qui auraient été désignées sous des noms différents. Les tableaux publiés en 1854 se voulaient donc d'abord et avant tout un reflet de l'univers du travail tel que le verbalisaient les recensés : ce sont leurs mots mêmes qui fournissent à la nomenclature son lexique.

Un inventaire des métiers artisanaux

Depuis 1871, les appellations servant à désigner les métiers et professions, qui constituent la matière première de la nomenclature, font l'objet de regroupements en quelques grandes classes. Ce n'était pas le cas en 1851 et 1861 : les occupations recensées en ces occasions sont tout simplement rangées suivant un ordre alphabétique approximatif. Des agents généraux et d'assurance aux voiliers pour le Bas-Canada et des acteurs et actrices aux voituriers pour le Haut-Canada, les deux listes comptent respectivement 330 et 313 intitulés. On peut parler ici d'un véritable bottin des métiers artisanaux de l'époque : briquetiers, ciseleurs, forgerons, horlogers, miroitiers, etc. Si certaines catégories regroupent un nombre élevé d'individus (pour le Bas-Canada, les cultivateurs arrivent en tête avec un effectif de 78 264, soit 38,5% du total ; suivent les 63 365 journaliers, représentant pour leur part 31% de l'ensemble ⁷⁵), il n'y a par contre qu'un ouvrier en stuc, un verrier, un lithographe, un constructeur de fournaies ⁷⁶... La présence de catégories aussi fines (notons qu'à partir de 1871, des catégories résiduelles serviront à amalgamer les occupations les plus rares) suggère l'existence, [134] dans l'esprit des responsables du recensement, d'un projet d'inventorier ou de répertorier tous les métiers et professions.

⁷⁵ Ces proportions ont été calculées à partir des totaux des colonnes. Nous n'avons pas vérifié ces totaux, qui comptent un certain nombre d'erreurs.

⁷⁶ Ainsi, on distingue dans le Haut-Canada pas moins de quarante-six sortes de fabricants (de soufflets de forge, d'allumettes, de bière de gingembre, de corsets, d'empois, de formes de souliers, d'instruments de mathématiques, de peignes, etc.

Cette idée d'inventaire n'est certes pas nouvelle : déjà en 1666, Jean Talon s'était employé à relever les « qualités et métiers » de chacun et tout au long des deux siècles qui suivront, lorsqu'on s'intéressera à la variable métiers et professions (il est à noter que souvent la question n'est adressée qu'aux chefs de famille), ce sera essentiellement pour connaître la diversité des occupations du peuple et non pour procéder à des inférences que seul permettrait le regroupement des occupations en un nombre restreint de classes. Ceci nous semble confirmé a contrario par le fait que les responsables du recensement de 1871, qui ne poursuivent pas un projet de cet ordre, distribueront dans leurs grandes classes les éléments contenus dans les tableaux de 1851 et 1861 et chercheront ainsi à mesurer sur trois recensements les variations d'effectifs qu'ont connues ces classes.

La différence entre 1851-1861 et les recensements précédents, pour ce qui touche aux métiers et professions, ne tient donc pas au but que poursuivent les recenseurs et à la conception qu'ils se font du travail à réaliser, mais à une amélioration technique. Auparavant (par exemple, lors des recensements de 1825 et 1831 au Bas-Canada), les renseignements recueillis par chacun des énumérateurs étaient consignés dans des « cédules » résumant les résultats pour chaque paroisse et c'était à partir de ces cédules que l'on effectuait la synthèse finale. Or, cette formule, construite de façon à ce qu'on y inscrive des nombres (les colonnes avaient pour titres par exemple : « maisons habitées », « nombre de femmes entre 15 et 45 ans », « nombre de personnes de couleur », etc.), ne permettait pas la compilation des effectifs de chacun des métiers et professions, car, même si une colonne « métiers et professions », inutilisable et de fait inutilisée, y figurait, il n'y avait pas la place suffisante pour énumérer ceux-ci. Les seules occupations dont la synthèse pouvait révéler les effectifs étaient les « engagés dans le commerce », les « serviteurs employés comme fermiers » et les « domestiques », parce qu'elles apparaissent dans les cédules comme titres de colonnes : il était alors possible d'inscrire le nombre de personnes se livrant à chacune de ces activités. En 1851, on l'a vu plus haut, les compilateurs se référeront directement aux formulaires originaux et non à des résumés partiels, ce qui permettra à l'idée d'inventaire, depuis longtemps présente, de trouver sa forme graphique.

[135]

Une structure dichotomique et hiérarchique

Mais les pages que les rapports des recensements de 1851 et 1861 consacrent aux métiers et professions ne contiennent pas que la distribution des effectifs selon les quelque trois cents classes de l'inventaire. Cette distribution est précédée d'un tableau beaucoup plus succinct, répertoriant les « officiers publics, judiciaires et municipaux » ; parmi ces derniers sont distingués d'une part les officiers des cités, de l'autre ceux des comtés. Pour 1851, ces tableaux regroupent quarante intitulés pour le Haut-Canada et vingt-huit pour le Bas-Canada. Il y a donc un net partage entre les appellations qui composent l'inventaire, lesquelles renvoient à des activités d'ordre privé, et celles que l'on retrouve dans ces tableaux, lesquelles désignent pour leur part des fonctions de nature publique.

Il est encore plus intéressant de noter que l'ordre suivant lequel on a rangé ces dernières diffère de celui utilisé pour classer les éléments de l'inventaire. Alors que dans ce cas, on l'a vu, c'est l'alphabet qui ordonne (approximativement) les intitulés, les officiers sont en revanche, classés selon leur rang. Dans le Haut-Canada, on trouve en tête de liste les évêques, suivis des juges-en-chef, puis des juges, des chanceliers, des archidiacres, des maires et ainsi de suite jusqu'aux cotiseurs. Dans le Bas-Canada, c'est l'archevêque catholique qui tient le premier rang ; les juges-en-chef ne viennent qu'en sixième place, après les évêques catholiques, les évêques protestants, les vicaires-généraux et les chapelains d'évêques. Ce principe hiérarchique est d'autant plus significatif qu'il ne s'applique qu'au seul tableau des officiers ; les autres métiers et professions offrent par contraste l'image d'une série homogène, dont toutes les modalités se voient assigner le même rang par le classement alphabétique.

Notons enfin que les unités élémentaires de chacune des listes, c'est-à-dire les mots mêmes qui en constituent la matière, sont de nature différente, selon qu'ils appartiennent à la liste des officiers ou à celle des autres métiers et professions. Comme le révèle le rapport déjà cité de Hutton, les appellations utilisées dans l'inventaire sont directement

reprises des déclarations des personnes interrogées : même si ces termes reposent sur des conventions sociales tacites, ce sont ceux par lesquels les recensés s'auto-désignent. Les appellations utilisées dans la hiérarchie constituent pour leur part de véritables *titres* : elles ne désignent pas seulement une activité ou une occupation, mais aussi un rang dans la hiérarchie. [136] Même si elles ont aussi été déclinées par leurs titulaires, elles n'ont pas le caractère auto-descriptif des premières ; elles correspondent à un usage officiel et renvoient à une autre nomenclature, préexistante à celle du recensement.

L'idée de distinguer l'élite du peuple et de faire apparaître la hiérarchie qui ordonne la première n'est pas, elle non plus, nouvelle. Si la présentation des résultats sous la forme de tableaux lui donne un relief particulier, on constate pourtant que le recensement de 1666 épousait un principe identique. Pour chacun des lieux recensés, la liste constituée par l'énumérateur s'ouvre en effet sur les membres de l'élite : ainsi, on trouve à la première page de ce recensement les noms de « Messieurs du Séminaire de Québec », avec à leur tête François de Laval, premier évêque de la colonie ; à Trois-Rivières, la liste commence avec le gouverneur Pierre Boucher, tandis qu'à Montréal, cette place est tenue par le juge royal, auquel succède le procureur du roi. Suivent les autres recensés, dont le classement tient à l'ordre suivant lequel l'énumérateur les a visités ⁷⁷.

Même si, à plusieurs égards, les recensements de 1851 et 1861 témoignent d'un net progrès par rapport à ceux qui les ont précédés, la conception qui préside alors à la confection de la nomenclature des métiers et professions est en revanche marquée du sceau du passé. Fonder la structure de cette nomenclature sur la division et la hiérarchie sociales, dresser un simple inventaire des métiers artisanaux, ces idées vieilles de deux siècles seront abandonnées dès le recensement suivant, au profit d'un système de classement où l'agrégation des catégories élémentaires permettra non plus seulement le dénombrement des

⁷⁷ Voir à ce sujet les retours du recensement de 1666, Ottawa, Archives nationales du Canada, bobine C-2474 F-765. Des transcriptions peuvent être consultées dans P.G. Roy, Rapport de l'archiviste de la Province de Québec, 1935-1936, Québec, 1936, et dans A. Lafontaine, Recensements annotés de la Nouvelle-France, 1666 et 1667, Sherbrooke, 1985.

personnes exerçant tel ou tel métier, mais aussi la comparaison, l'analyse et l'inférence.

Les recensements de 1871 et 1881

Joseph-Charles Taché sera nommé sous-ministre de l'agriculture et secrétaire du Bureau d'Enregistrement et des Statistiques en août 1864 ; très tôt, il se fixera pour objectif rien de moins que « la création de véritables statistiques canadiennes »⁷⁸. Dans le mémoire qu'il soumet au ministre quelques mois après son entrée en fonctions, Taché appuie ses propositions de réformes sur une critique sans merci du travail de ses prédécesseurs : selon lui, « il n'y a pas de contrées civilisées où les statistiques soient aussi mal faites (...), aussi défectueuses qu'en Canada »⁷⁹. Bien que démographes et historiens ne soient pas unanimes à voir en 1871 le point de départ [137] d'une nouvelle période⁸⁰, on reconnaîtra aux recensements menés sous l'autorité de Taché les deux mérites suivants : une meilleure organisation de la collecte des données, tous les énumérateurs suivant un cours et recevant un véritable manuel d'instructions ; une plus grande systématisme dans le traitement et la présentation de ces données. Pour ce qui touche à la nomenclature des métiers et professions, ce travail de systématisation conduira à une uniformisation des appellations et au regroupement des unités élémentaires en quelques grandes classes. « La science des renseignements numériques (étant) avant tout une science de comparaisons et de proportions »⁸¹, on disposera pour la première fois des moyens de procéder à celles-ci.

⁷⁸ J.C. Taché, « Mémoire adressé au Bureau d'Enregistrement et des Statistiques », Documents de la Session (n°5), 1866, p.28.

⁷⁹ *Ibid.*, p.25.

⁸⁰ P.A. Linteau et J.C. Robert écrivent : « La date de 1871 sert généralement de charnière entre les recensements utilisables et ceux qui ne sont pas sûrs du tout (...). Il y aurait donc un saut qualitatif en 1871. Notons cependant que certains auteurs repoussent, quant à eux, ce passage à 1891, tandis que des démographes font du recensement de 1851 le premier recensement « moderne » » (« Un recensement et son recenseur : le cas de Montréal en 1825 », *Archives*, 8, 2, 1976, p.29-36).

⁸¹ Taché, 1866, p.28.

Une liste uniforme

Alors qu'en 1851 les compilateurs du recensement avaient construit la nomenclature des métiers et professions en reproduisant sans les changer les déclarations des recensés, les appellations utilisées en 1871 résultent pour leur part d'un traitement de ce matériel linguistique⁸². Désormais, les catégories de base seront identiques pour toutes les provinces. La réduction du nombre de catégories laisse voir un double travail d'amalgame des occupations semblables qui auraient pu être désignées sous des noms différents et de fusion sous un seul intitulé d'activités jugées similaires : ainsi, l'Ontario comptera 135 groupes de base en 1871 et 151 en 1881, alors que le Haut-Canada en comptait 353 en 1851 et 265 en 1861 (officiers inclus). L'introduction de catégories résiduelles témoigne également de ce que le singulier, l'exceptionnel et l'incongru n'ont plus leur place dans la nomenclature. Il semble donc que l'idée de reprendre telles quelles les déclarations des recensés ait été jugée nuisible par les concepteurs du recensement de 1871, parce que faisant obstacle à la comparaison.

Un regroupement en grandes classes

Si les groupes de base sont rangés selon l'ordre alphabétique (des intitulés anglais — le rapport est bilingue), cette liste qui par sa disposition rappelle celles de 1851 et 1861 est cependant suivie d'un tableau-synthèse rassemblant les données en quelques grandes classes. Ces dernières sont au nombre de six : classes agricole, commerciale, domestique, industrielle et professionnelle, auxquelles [138]on doit ajouter une classe résiduelle. Ce découpage est celui-là même qu'avait mis au point William Farr lors du recensement britannique de 1861⁸³. On peut, à la suite de Szreter, parler d'une « classification by economic

⁸² Le « Census Act » de 1870 prévoyant que désormais toutes les maisons seront visitées par des énumérateurs, les conditions seront réunies pour qu'une uniformité dans les réponses soit effectivement possible.

⁸³ Census of England and Wales for the Year 1861, vol. III, Londres, 1863, p. 231-232.

function, in terms of broad sectors »⁸⁴. Mais plutôt qu'à une conception répondant à des critères nettement définis, cette topologie de l'univers socio-professionnel repose sur une sorte de bricolage. En examinant quelques-unes des singularités (dans une perspective normative, on serait amené à parler d'erreurs ou d'incongruités) que présente la répartition des unités de base dans ces classes, il est toutefois possible de reconstruire, bien que de façon très fragmentaire, les vues qu'entretenaient les statisticiens de l'époque sur ces classes.

La place des vétérinaires

Le répertoire des occupations produit à l'occasion du recensement de 1881 range les vétérinaires dans la classe agricole plutôt que parmi les professionnels⁸⁵. De toute évidence, il ne s'agit pas d'une erreur, puisque les compilateurs ont réuni maréchaux et vétérinaires dans un seul groupe de base. Comme l'écrivent Evans et Barker, « the juxtaposition of veterinarians and farriers in the census listing of occupations showed that even in the official mind veterinary medicine had not been parted from its lengthy association with blacksmithing and horseshoeing »⁸⁶. Ajoutons à cela que ce curieux classement (après tout, certains des vétérinaires recensés pratiquaient en ville) s'explique sans doute par la reconnaissance limitée dont bénéficiaient les vétérinaires à l'époque. Il semble alors naturel, puisque pour la plupart ils exercent leur art à la ferme, d'inclure ceux-ci dans la classe agricole. Ce n'est qu'à l'occasion du recensement de 1891 que l'appareil statistique classera les vétérinaires parmi les professionnels. La nomenclature enregistrait ainsi, avec un certain retard, le changement

⁸⁴ Simon R. S. Szreter, « The genesis of the Registrar-General's social classification of occupations », *The British Journal of Sociology*, vol. xxxv, n° 4, p.542- n.14.

⁸⁵ Lors du recensement de 1871, les vétérinaires apparaissaient dans la nomenclature proprement dite mais pas dans le sommaire des occupations. Selon A.M. Evans et C.A.V. Barker, « veterinary surgeons were neither numerous nor significant enough to be listed at all when the « several classes of occupations » in Ontario were broken down into their « components parts » » (*Century One. A history of the Ontario Veterinary Association 1874-1974*, Guelph, the Authors, 1976, p.9).

⁸⁶ *Ibid.*

de statut de ce groupe, dont témoignent la création, en 1874, de l'*Ontario Veterinary Association* et l'incorporation de la profession en 1879⁸⁷.

Statut vs activité : où classer les journaliers ?

L'auteur de l'introduction au deuxième volume du recensement de 1881 avertit ses lecteurs que « le nombre de personnes désignées comme exerçant certains métiers et industries comprend tous ceux [139] qui y sont employés, les ouvriers comme les apprentis, les maîtres comme les aides »⁸⁸. Le sommaire des occupations par classes, publié à la fin du même volume, range toutefois apprentis et journaliers non pas en fonction de l'activité qu'ils exercent mais à part, parmi les occupations « non classées ». Désireux de comparer les résultats du recensement de 1891 à ceux du précédent, le statisticien George Johnson écrira :

Dans le recensement de 1881, on avait pour but apparemment, de constater le nombre de personnes employées dans chaque classe d'occupations sans faire mention des journaliers de chacune de ces classes. Pour le recensement de 1891, il nous a paru très à propos d'obtenir les deux renseignements, puisque la classe est incomplète, et pourrait induire en erreur, si tous ceux qui y appartiennent n'y étaient pas compris ; (...) ⁸⁹.

Le manuel d'instructions publié sous la gouverne de Johnson en vue du recensement de 1891, donne d'ailleurs des directives précises sur la façon dont les énumérateurs doivent relever l'occupation. Mention y est

⁸⁷ *Ibid.*, p.11. Ce retard tient sans doute pour une part à ce que la préparation du recensement de 1881 était passablement avancée à cette date, mais aussi à une certaine force d'inertie : si Taché réforma profondément la collecte des statistiques à son arrivée au Bureau, peu d'améliorations marquèrent le recensement de 1881, conduit lui aussi sous son autorité.

⁸⁸ Ministère de l'agriculture, Recensement du Canada 1880-81, Vol. II, Ottawa, 1884, p.vii. La version anglaise (p.vi) rend « ouvriers » par « laborers ».

⁸⁹ Ministère de l'agriculture, Recensement du Canada, 1891. Bulletin n°18, Ottawa, 1893, p.38.

faite du cas particulier des journaliers : « Journaliers. — Indiquez l'occupation. Par exemple : garçon de ferme ; terrassiers ; cantonniers ; aide-maçon, etc. »⁹⁰.

Comment expliquer l'imprécision de vocabulaire que reproche Johnson aux recensements de 1871 et 1881 ? Doit-on l'imputer à la négligence d'énumérateurs pressés se contentant de réponses vagues ? Lors des recensements de 1851 et 1861, les journaliers constituaient à chaque fois le second groupe en importance (tout de suite après les cultivateurs), représentant 32% puis 24% des effectifs globaux⁹¹. Réunir sous une aussi vague appellation un tel nombre d'individus allait à l'encontre de l'objectif déclaré des recenseurs, qui était d'obtenir des renseignements précis : de cela, les responsables des recensements ultérieurs, et notamment Taché qui avait stigmatisé les méthodes employées par ses prédécesseurs, pouvaient difficilement ne pas être avertis. Les manuels d'instructions de 1871 et 1881 sont pourtant muets là-dessus ; on peut même y lire : « la profession, le métier ou l'occupation doivent (...) être inscrits tels que donnés »⁹². Que l'on ne se préoccupe pas d'en savoir plus long sur les activités qu'exercent les journaliers suggère que, dans l'esprit des recenseurs, le statut de journalier, qui correspond à l'échelon le plus bas de la hiérarchie occupationnelle, l'emporte sur l'activité pour laquelle on emploie ce journalier. On comprend alors que celui-ci ne soit pas inclus dans la classe à laquelle appartient son employeur. En ce sens, la nomenclature retenue en 1871 et 1881 porte elle aussi la marque d'une césure sociale, opposant d'une part ceux que l'on définit par un statut (les [140] journaliers), d'autre part ceux que l'on rattache à une activité (tous les autres).

⁹⁰ Ministère de l'agriculture, Manuel contenant « l'Acte du recensement » et les instructions aux officiers employés à faire le troisième recensement du Canada (1891), Ottawa, 1891, p.17. Johnson fut nommé à la tête du Bureau en 1887. C'est sous son autorité que sera réalisé le recensement de 1891.

⁹¹ En 1871 et 1881, les journaliers ne représentent plus que 12-13% du total des effectifs. Cela tient pour une grande part à ce que les directives ordonnent désormais d'inscrire les fils de cultivateurs comme cultivateurs eux aussi.

⁹² Les manuels ultérieurs utiliseront la même phrase, mais l'assortiront de conseils précis sur les appellations à bannir, ce qui n'était pas le cas dans les manuels de 1871 et 1881, dont les passages concernant l'occupation sont d'ailleurs rigoureusement identiques.

***Qu'est-ce qu'une industrie :
le cas des horlogers et bijoutiers***

Les concepteurs des recensements de 1871 et 1881 définissaient l'industrie par la transformation des matières premières en produits manufacturés destinés au commerce⁹³. On distinguait donc nettement la phase de la production de celle de la distribution ou du commerce. Répondant en 1883 à des critiques qui reprochaient au recensement tenu deux ans plus tôt d'avoir considérablement négligé les industries de l'horlogerie et de la joaillerie, le compilateur en chef Layton écrivait : « On ne peut pas dire que les horlogers et joailliers, qui sont des marchands, exercent une industrie ayant pour but de transformer les matières premières ; mais quand ils le font, ils sont plus convenablement entrés dans la classe des orfèvres »⁹⁴. Or, la classe industrielle de la nomenclature des occupations regroupe non seulement les orfèvres mais aussi les bijoutiers et les horlogers. Bien plus, il y a une sérieuse discordance entre d'une part le nombre des personnes qui, selon le recensement des industries, œuvrent dans les secteurs de l'horlogerie et de la joaillerie, de l'autre le nombre d'individus classés comme bijoutiers et horlogers dans le tableau des occupations : pour chacune des provinces, ce dernier tableau montre un sérieux excédent, ce qui laisse croire à un amalgame entre ceux qui travaillent dans l'industrie proprement dite et ceux qui se livrent au commerce des produits de cette industrie⁹⁵. Sont ainsi intégrées à la

⁹³ Voir par exemple Ministère de l'agriculture, *Recensement du Canada 1880-81*, Vol. III, Ottawa, 1883, p.ix.

⁹⁴ Ministère de l'agriculture, *Recensement du Canada 1880-81*, Vol. IV, Ottawa, 1885, p.xi.

⁹⁵ La première colonne donne, par province, le nombre de personnes qui, selon le volume II du *Recensement du Canada 1880-81* [Ottawa, 1884, p.327], appartiennent au groupe horlogers et bijoutiers de la classe industrielle. La seconde colonne donne le nombre de ceux qui, selon le volume III [p.403, 405 et 4071, travaillent dans l'industrie bijouterie et horlogerie.

Ile-du-Prince-Édouard	26	9
Nouvelle-Écosse	62	78
Nouveau-Brunswick	96	3

classe industrielle des personnes dont on s'attendrait quelles soient classées parmi les commerçants. Le même amalgame apparaît de façon plus explicite avec le groupe des fabricants et marchands de tabac ; plus étonnant, les épiciers sont eux aussi rattachés à la classe industrielle. Si la présence d'une production artisanale et la faible division du travail font que parfois producteur et marchand sont une seule et même personne, il ne semble pas que ce soit le cas pour les occupations précitées ⁹⁶. La classe industrielle ne répond donc pas à la définition construite en vue du recensement des industries : les métiers relevant de la transformation des matières premières en produits manufacturés constituent sans doute le cœur de cette classe, mais, par un effet d'attraction, les activités de distribution de ces produits lui sont elles aussi rattachées.

Les classes que l'on retrouve dans le découpage utilisé en 1871 et 1881 ne répondent donc pas à des définitions strictes et ne connaissent [141] pas de frontières nettes. Elles sont plutôt construites à partir d'un noyau auquel s'agglutinent des occupations qui, d'une façon ou d'une autre, s'en approchent. Le vétérinaire qui soigne les animaux du cultivateur est intégré à la classe agricole ; les personnes se livrant au commerce d'une marchandise donnée sont assimilées aux fabricants de celle-ci ; même s'ils n'exercent pas encore, les étudiants en droit et en médecine sont inclus dans la classe professionnelle. Il faudra attendre le recensement de 1891 pour qu'une réflexion critique remette en cause cette manière de classer et que, pour la première fois, une réflexion théorique préside au découpage des métiers et professions.

Québec	411	46
Ontario	1 120	422
Manitoba	19	2
Colombie-Britannique	23	7
Territoires	3	1

⁹⁶ Ainsi, on ne trouve pas dans le volume III d'industrie de l'épicerie.

Les recensements de 1891 et 1901

Le recensement de 1891, réalisé sous la gouverne de George Johnson, témoigne en effet d'un changement de perspective radical. Jusque-là, la nomenclature des occupations cherchait en quelque sorte à refléter spontanément l'univers du travail, les recenseurs se limitant à ordonner le matériau brut recueilli auprès des personnes interrogées. Or, le manuel d'instructions préparé en vue du recensement de 1891 critique sévèrement cette façon de procéder : on reproche aux tableaux de comporter « nombre de termes indéfinis qui, en l'absence de renseignements plus précis, rendent impossible pour le département une classification qui aurait eu toute l'utilité voulue »⁹⁷. Selon l'auteur du document, probablement Johnson lui-même, « toute profession est susceptible d'une désignation complète et intelligible », les énumérateurs devant relever « le nom général de la profession, la spécialité suivie, la matière dans laquelle la personne travaille »⁹⁸. Suit une longue liste d'observations portant sur quelque soixante-quinze termes jugés « trop vagues » (agent, apprenti, artiste, commis, etc.) ou comme n'ayant « aucune valeur statistique » (artisan, ouvrier, homme de métier, employé, etc.). Comment expliquer ce tout nouveau souci de rigueur ?

La division du travail

Il y a cinquante ans, le cordonnier faisait la chaussure complète, le tailleur confectionnait tout l'habillement ; aujourd'hui, par suite de la subdivision du travail, il est peu d'ouvriers qui commencent et terminent une pièce d'ouvrage. (...) Dans tous les travaux de l'industrie, le spécialiste a remplacé l'ouvrier d'autrefois, et la statistique des [142] professions doit fournir les détails les plus particuliers si l'on veut qu'elle réponde aux besoins⁹⁹.

⁹⁷ Ministère de l'agriculture, 1891, p.14.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ *Ibid.*

Avant 1891, jamais les statisticiens canadiens n'avaient explicitement fait référence au phénomène de la division du travail, du moins en ce qui concerne les métiers et professions ¹⁰⁰. Désormais, ce concept emprunté à la science économique constituera la pierre angulaire de la classification des occupations : l'objectif ne sera plus de refléter l'univers du travail, mais d'appréhender le mouvement de la division du travail.

Les conseils de Johnson seront entendus : de 151 qu'elles étaient en 1881, les catégories de base passeront à 279 en 1891, puis à 1 621 lors du recensement suivant, cette dernière augmentation tenant entre autres à ce qu'à partir de 1901, les énumérateurs notent également le rang dans l'occupation ¹⁰¹. Mais si le concept de division du travail façonne la classification de 1891, ce n'est pas seulement sur le plan microscopique d'une plus grande précision dans la désignation des postes élémentaires de la nomenclature ; la structure même de celle-ci, c'est-à-dire le découpage de l'ensemble des occupations en six grandes classes, se veut une représentation de ce qu'on pourrait appeler la division macroscopique du travail :

La première (classe) comprend les producteurs de matières premières ; la seconde, les agents distributeurs ; la troisième, les fabricants ; dans la quatrième et la cinquième classes sont comprises toutes les personnes engagées dans le service personnel et domestique, et celles aussi engagées dans le service professionnel ; la sixième comprend les occupations non-productives ¹⁰².

¹⁰⁰ Dans l'introduction au 1er volume du Recensement du Canada 1871, on lit toutefois : « La division du travail n'est pas en Canada ce quelle est dans les vieilles sociétés de l'Europe et souvent le même établissement voit réunies ensemble plusieurs branches d'industries qu'il est en conséquence impossible de présenter séparément » (Ottawa, 1873, p.xi). Dans le troisième volume du Recensement du Canada 1880-81, il est écrit : « La division du travail n'est pas aussi minutieuse ici quelle l'est dans les sociétés plus anciennes ou plus peuplées (...) » (Ottawa, 1883, p.xi). On notera que l'idée de la division du travail n'est abordée qu'à propos des industries et jamais à propos des occupations proprement dites.

¹⁰¹ Ce qui bien sûr est également une forme de la division du travail. En 1891, on distinguait déjà pour chaque occupation les apprentis des ouvriers. En 1901, on désigne nommément les gérants, contremaîtres, etc.

¹⁰² Ministère de l'agriculture, *Recensement du Canada 1890-91*, Vol.II, Ottawa, 1893, p.vii.

Chacune des classes est ici définie en fonction de sa position au sein ou vis-à-vis du processus de production. Les trois premières classes (agriculture, pêcheries et mines ; commerce et transports ; manufacture et industries mécaniques) forment une chaîne qui va de l'extraction des matières premières à la distribution des produits manufacturés. Les quatrième et cinquième classes ne constituent pas des maillons de cette chaîne : peu importe leur statut respectif, elles ont toutes deux pour fonction de favoriser le bon roulement de la chaîne. La sixième regroupe en fait l'ensemble des dépendants : non seulement ces personnes ne produisent pas, mais de plus, elles ne sont pas rémunérées (on y trouve par exemple les retraités, les indigents, les étudiants, les membres des communautés religieuses et les chefs indiens). On peut donc légitimement parler d'une représentation systémique de l'activité économique : ce sera désormais selon sa place dans la chaîne productive (ou par rapport à cette chaîne) qu'une occupation donnée sera rattachée à une classe.

[143]

Ce découpage sera raffiné à l'occasion du recensement de 1901. Parmi les producteurs de matières premières, on distinguera quatre groupes : agriculture, pêcheries, forêts et mines. On créera également une catégorie de services divers où l'on réunira les occupations difficilement assimilables aux professions ou aux soins domestiques et personnels ; seront notamment regroupés dans cette nouvelle classe les athlètes, les fossoyeurs et les... capitalistes ¹⁰³. L'économie générale de la nomenclature est cependant identique : c'est la même représentation dynamique du processus de production qui ordonne la distribution des occupations selon les classes.

L'occupation : une variable économique

Lors des recensements précédant 1891, l'occupation constituait une variable sociale : on s'enquérail du métier d'une personne comme de son état civil, de son origine ou de sa religion. Ce que les statisticiens de l'époque considéraient comme relevant du domaine économique,

¹⁰³ Cela tenait sans doute à ce qu'on désignait par ce terme ceux qui vivaient uniquement des revenus de leurs investissements.

c'étaient les recensements agricole et industriel plutôt que le dénombrement des métiers et professions, l'inventaire des richesses plutôt que le rôle de chacun dans leur production. Quand on évoquait la division du travail, c'était en faisant référence à l'industrie et non aux occupations proprement dites. Du fait quelle appartenait au recensement des personnes, la question sur l'occupation apparentait celle-ci aux autres variables du même questionnaire. À partir de 1891, l'occupation est au contraire envisagée comme une variable essentiellement économique : ce que l'on cherche à savoir, ce n'est pas combien de fabricants de chandelles ou de saucissiers compte le pays, mais par exemple si les poids relatifs des classes agricole et industrielle sont comparables à ceux que l'on rencontre en d'autres pays ¹⁰⁴. Archibald Blue, qui succède à George Johnson huit mois avant la tenue du recensement de 1901, écrira : « le point important des statistiques concernant les espèces d'occupations, c'est la preuve qu'elles fournissent du développement qu'a pris la division du travail, particulièrement dans la classe manufacturière et dans celle du transport » ¹⁰⁵. Que l'occupation constitue désormais une variable économique, son découpage, fondé sur l'opposition entre travail productif et travail non productif, en offre la preuve.

Quatre des groupes énumérés dans ce tableau sont, à vrai dire, des non-producteurs. Ils travaillent, mais leur travail ne produit pas d'article qui puisse être mis en vente sur le marché. Ce sont les soins [144] personnels et domestiques, les services divers, les professions et les catégories du commerce et du transport. Les autres cinq sont l'agriculture, les pêcheries et la pêche, les forêts et les bois, les manufactures et les arts mécaniques et les usines. Ce sont des catégories productrices ; leurs travaux sont visibles et le résultat appréciable dans le commerce mondial. Exprimées en statistiques, ces catégories représentent le capital, les recettes, les produits qui dépendent

¹⁰⁴ Ainsi, Johnson écrit : « Les conclusions à tirer de ces comparaisons, sont celles-ci : (...) 4mt. Que la classe agricole, spécialement dans les vieilles provinces, a encore beaucoup à faire avant d'être réduite à la proportion à laquelle en est arrivée la Grande-Bretagne. 5mt. Que la classe industrielle a besoin de s'ajouter un grand nombre de membres avant d'atteindre les proportions où en sont arrivés les autres pays » (Ministère de l'agriculture, Bulletin n°18, 1893, p.37-38).

¹⁰⁵ Ministère de l'agriculture, *Recensement et statistiques. Bulletin no 1, Employés à gages par occupations*, Ottawa, 1907, p.x.

de l'un ou de l'autre, et qui représentent la partie la plus tangible des affaires du pays ¹⁰⁶.

Ce qui est ici remarquable, c'est qu'en dépit du fait que l'architecture générale de la classification de 1901 puisse être vue comme une ramification de celle mise au point par Farr en 1861, Blue se démarque radicalement de ce dernier quant à la distinction entre travail productif et travail non productif. Alors que Farr définit le travail productif par son utilité sociale, ce qui épargne notamment au clergé et surtout au souverain le désagrément d'être relégués parmi les improductifs, Blue se situe dans le droit fil de l'économie politique smithienne, suivant laquelle le travail productif est celui « which adds to the value of the subject upon which it is bestowed » ¹⁰⁷. Par ailleurs, le traitement de la variable se complexifie : on ne veut plus seulement connaître l'occupation, mais aussi le rang dans celle-ci, la rémunération, le lieu de travail (à la fabrique ou à domicile) et le nombre de mois travaillés dans l'année ; on répartit par ailleurs les individus selon le sexe et l'âge (on distingue ceux qui ont moins, de ceux qui ont plus de quinze ans) ¹⁰⁸.

La décision de traiter l'occupation comme une variable économique et de prendre la division du travail pour fondement de la nomenclature témoigne de la place de plus en plus grande que prendront, au sein de l'institution statistique, les préoccupations, les objets et les concepts propres à la science économique. Nouvelles dans le discours des statisticiens et tout aussi représentatives de cette imprégnation sont les

¹⁰⁶ Ministère de l'agriculture, *Recensement et statistiques. Bulletin XI, Population du Canada par industries et professions*, Ottawa, 1910, p.23-24.

¹⁰⁷ Smith, Adam, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Chicago, The University of Chicago Press, 1976, p.351. [La version française de ce livre est disponible dans [Les Classiques des sciences sociales](#). JMT.] C'est dans l'appendice au rapport général du recensement de 1861 que Farr écrit notamment : « The highest Officers of Government are correctly classed among producers » (*Census of England and Wales for the Year 1861*, p.229). Dans *Wealth of Nations*, Smith écrivait pour sa part : « The sovereign, for example, with all the officers both of justice and war who serve under him, the whole army and navy, are unproductive labourers » (p.352).

¹⁰⁸ La répartition des sexes pour chacune des classes d'occupations date de 1891. Auparavant, hommes et femmes étaient confondus (sauf bien sûr pour les catégories sexuées : servantes, institutrices, sages-femmes, etc.).

références explicites aux travaux des économistes, par exemple celles de Blue aux écrits d'Adam Smith et de John A. Hobson ¹⁰⁹. Le changement de perspective que connaît au tournant du siècle la nomenclature des occupations illustre de façon exemplaire, sur une échelle réduite, une mutation qui affectera bientôt l'ensemble de l'appareil statistique.

[145]

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.

[146]

[147]

[148]

[149]

¹⁰⁹ Voir Ministère de l'agriculture, 1907, p.xi et xxv.

[150]

Numéro spécial	futuribles
<i>Réduction et aménagement du temps de travail</i>	
À paraître	mai 1992
Introduction générale prospective : Dominique Taddéi, Gilbert Cette, Jean-Yves Boulin	
Le temps de travail dans l'histoire contemporaine :	
Le temps de travail comme enjeu des luttes sociales : Patrick Friedenson.	
Le temps de travail aujourd'hui :	
— Une comparaison internationale des temps de travail : Olivier Marchand.	
— L'évolution des politiques de temps de travail en France : la perte du sens : Jean-Yves Boulin.	
— Quelques illustrations des politiques de réductions et d'aménagement du temps de travail à l'étranger, en Suède (Dominique Anxo), en Belgique (R. Plasman), en RFA (Gehard Bosch), en Grande-Bretagne (Paul Blyton), au Japon (Yasuyuki Hippo), aux Etats-Unis (Sam Rosenberg), au Canada et au Québec (Diane Tremblay).	
Temps de travail et Europe sociale : C. Savoini.	
La dimension économique des politiques de temps de travail :	
— Les effets économiques d'une réduction-réorganisation du travail : Dominique Taddéi, Gilbert Cette.	
— L'organisation du temps de travail dans l'entreprise : Michel Lallement.	
— Le temps de travail dans les services : Dominique Taddéi.	
Temps de travail et autres temps :	
— Les budgets-temps et leur évolution : Jonathan Gershuny.	
— Le temps libre dans les sociétés développées : Joffre Dumazedier.	
— Temps de travail et organisation sociale du temps : Jean-Yves Boulin.	

[151]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 24

RUBRIQUE LIVRES

[Retour à la table des matières](#)

[152]

[153]

Rubrique livres

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, *L'emploi en devenir*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1990, 121 p.

On connaît la collection « Diagnostic » de l'Institut québécois de recherche sur la culture. De tristes propos ont été tenus dans certains ouvrages déjà parus, d'autres étaient stimulants par leur imagination ; n'y cherchez pas des exposés très serrés, une description trop minutieuse, un vocabulaire constant. À coup sûr vous y lirez souvent des prises de position, un débat s'engagera, un « point de vue » pourra même être explicite. Bref une collection qui publie généralement des ouvrages à mi-chemin entre l'essai et l'analyse.

Que pouvait donc venir proposer Diane-Gabrielle Tremblay dans une telle collection, après avoir publié un immense ouvrage de synthèse sur l'économie du travail, ouvrage bien documenté, très fouillé, qui mérite le statut de livre de référence ?

Je dois avouer que c'est avec un certain scepticisme que j'ai abordé le livre dont le propos est une analyse de la précarisation des emplois, des nouvelles formes d'organisation du travail, ainsi que de la diversification de l'emploi. L'ouvrage est conçu en deux temps : une brève synthèse de la situation actuelle, en quatre chapitres, une réflexion prospective et critique dans le dernier chapitre.

Le premier chapitre, dont le titre d'ailleurs n'annonce pas tout-à-fait le contenu réel, souligne brièvement comment ce qui était une norme sociale, il y a quelques décennies à peine — l'emploi régulier, à plein temps, si possible pour le même employeur — sans être devenu l'exception, a pris les allures d'une forme minoritaire d'emploi, à laquelle ont succédé le travail à temps partiel, désiré ou non, le travail

précaire, choisi ou non, les « contrats », bref une différenciation et une segmentation de l'emploi. Or [154] nous continuons à véhiculer une représentation du marché du travail dans les termes de ce qui risque d'être bientôt l'exception.

Le deuxième chapitre traite de la flexibilité du travail, notion qui a connu une vogue croissante à partir de la récession des débuts de la décennie de 1980. Cette multiplicité de statuts d'emploi à laquelle faisait référence le chapitre précédent recèle en fait une stratégie économique visant à assurer une plus grande adaptation des entreprises à leur environnement : faire en sorte que les coûts, la main-d'oeuvre, le temps de travail, les équipements, deviennent plus « mobiles », moins « rigides », au prix comme on le sait d'un chômage important et d'une plus grande insécurité de l'emploi. Une autre stratégie est cependant possible pour permettre aux entreprises de faire leurs frais dans un contexte international compétitif : ce qui est désigné comme « les marchés internes du travail », à savoir « des règles définissant le fonctionnement du système de gestion des ressources humaines » (p. 44), sorte de marché d'emploi structuré en fonction également d'impératifs internes à l'entreprise ; à cet égard, trois principaux facteurs en expliquent la présence ou l'absence : la stabilité ou l'instabilité de l'activité économique dans laquelle est engagée l'entreprise ; la présence ou non d'un programme de formation visant à assurer la qualification et la stabilité de la main-d'oeuvre ; et enfin l'intégration des travailleurs aux objectifs de l'entreprise, sorte de « sentiment d'appartenance », de « culture de l'entreprise ». Le format de la collection ne permet pas à Diane-Gabrielle Tremblay de nuancer certains propos, et surtout d'aller quelque peu au-delà des notions de « marché interne » et de « culture d'entreprise » ; dans le premier cas, on ne comprend pas comment il n'y aurait pas eu de tels marchés internes par exemple à l'époque du fordisme et du taylorisme (cette notion est présentée et discutée dans son ouvrage *Économie du travail*) ; dans le second cas, il est bien peu d'anthropologues qui ne résisteraient à une critique de la notion de culture implicite dans la théorie de la culture d'entreprise. De plus, on ne peut passer sous silence que le discours récent sur la « flexibilité » cache parfois une nostalgie managériale du retour au capitalisme sauvage ; il n'y a pas de raison de penser que de tout temps les entreprises n'ont pas cherché à diminuer

leurs coûts, réduire leurs effectifs, etc., toutes choses aux fondements du discours sur la flexibilité.

Le titre du chapitre troisième laisse entendre qu'il est encore question de flexibilité, alors qu'en fait on y traite surtout de chômage, de tertiarisation de l'économie et de création d'emplois. Pour le chômage, on sait la tragédie qu'il représente chez les jeunes, [155] et, rappelle l'auteure, son incidence sur le développement des formes dites atypiques d'emploi. Pour la croissance du secteur tertiaire, on y rappelle la féminisation des emplois à laquelle ce secteur est associé, tout comme les bas salaires, la faible syndicalisation, l'insécurité et la faible qualité d'emploi.

L'avant-dernier chapitre traite des « nouvelles formes d'emploi » : croissance importante du travail à temps partiel, travail temporaire, travail autonome. Il y est rappelé notamment le caractère contradictoire du travail à temps partiel, dont une majorité (surtout des travailleuses) s'accommode de ce type d'emploi, mais qui est trop souvent une forme déguisée de chômage ou de travail précaire. La progression de ces formes d'emplois contribue à la fragmentation du marché du travail, à l'accroissement des inégalités sociales.

Et enfin le dernier chapitre propose quelques scénarios de réflexion autour de l'avenir qui nous guette. Il n'est pas possible bien entendu d'ignorer les nouvelles données du marché du travail et de l'économie, mais cela ne doit pas se faire au détriment de la sécurité des travailleurs, ni d'une forme renouvelée de capitalisme sauvage. Or, dit Diane-Gabrielle Tremblay, « la seule voie possible des pays développés qui souhaitent demeurer concurrentiels est une stratégie axée sur une production de meilleure qualité, faisant appel à des travailleurs mieux formés pour fabriquer des produits et offrir des services plus diversifiés » (p. 103), ce qui, manifestement est impossible avec un marché du travail tendant vers la précarisation des emplois. Les notions de flexibilité, de polyvalence, de qualification et de responsabilité constituant les leitmotivs dominants, l'ouvrage opte pour un système industriel dans lequel précisément les travailleurs accepteraient ces nouvelles normes du travail en contrepartie d'une sécurité d'emploi de qualité offerts par les entreprises.

La précarité des emplois, le travail flexible à outrance, constitue une stratégie perdante à long terme pour les entreprises, lesquelles ont tout

intérêt, au contraire, à s'assurer d'un main-d'œuvre de qualité, polyvalente, fiable, responsable ; or cela ne s'acquière pas par l'insécurité et la déqualification ! L'ouvrage propose « une réorientation de la politique du marché du travail » en mettant l'accent sur la formation continue et la mobilité interne, à l'intention des personnes déjà en emploi, de manière à obtenir cette main-d'œuvre stable et flexible, tout en dégagant des postes qui pourraient être progressivement comblés par des chômeurs entrant à leur tour dans le circuit de la filière industrielle.

[156]

La nature de la collection a définitivement imposé à l'auteure des contraintes de forme et de contenu. Je suis d'avis qu'il faut lire cet ouvrage en parallèle avec son ouvrage, dense et documenté, sur l'économie du travail. Certaines démonstrations apparaissent comme « de sens commun », rapides et peu critiques, le ton gêne quelque peu dans certains passages, les titres de chapitre sont de style journalistique.

J'ajoute une critique que peu oseront soulever : « l'emploi en devenir » est certes fonction du marché du travail, des impératifs économiques, mais il ne s'agit aucunement des seuls facteurs explicatifs. Il y a une demande de travail qui n'est pas uniquement fonction du travail, il faut tenir compte des rapports entre le temps de travail et le temps de « non-travail », déjà visibles dans cette demande de travail à temps partiel, dans ce refus des horaires trop longs, dans la recherche d'horaires variables, dans l'allongement des blocs de vacances et de congés, dans la retraite à 55 ans, dans la demande d'activités culturelles diversifiées.

J'ajouterais encore que la question de la « formation » doit déborder du cadre trop strict d'une formation sur mesure à court terme ; la polyvalence veut aussi dire la polyvalence d'esprit, l'ouverture, l'esprit critique. À ce chapitre d'ailleurs on aurait aimé voir quelques passages sur le rôle des sciences sociales dans la culture scientifique et professionnelle...

Bref, il s'agit d'un ouvrage de synthèse, rédigé par une chercheuse de qualité, et faisant bien le point sur la question de l'évolution du marché du travail. Il faut le lire comme une sorte d'introduction à une lecture plus critique et diversifiée. Certains s'arrêteront en chemin, l'information déjà offerte leur suffisant ; d'autres poursuivront leur

démarche par une recherche plus approfondie qu'ils ont toutes les chances de pouvoir nourrir dans l'autre ouvrage du même auteur.

Gilles Pronovost

LANGLOIS, Richard, *S'appauvrir dans un pays riche*, Montréal, Co-édition centrale de l'enseignement du Québec et Éditions Saint- Martin, 1990, 141 p.

Le premier livre de Richard Langlois *S'appauvrir dans un pays riche* est très bien fait et mérite d'être lu. Ce petit pavé est rédigé dans un langage accessible et structuré avec un grand souci de clarté.

[157]

La démarche de l'auteur se divise en trois parties. Dans un premier temps, il trace une sorte d'état de la pauvreté actuelle dans une société dite d'opulence où le néo-libéralisme règne. Dans un deuxième temps, il soulève un certain nombre de questions quant aux choix économiques et sociaux des gouvernements d'Ottawa et de Québec. En conclusion, il propose la mise en place de politiques alternatives dont l'objectif se situe du côté du plein-emploi et de l'équité sociale.

***Les multiples facettes
de l'appauvrissement***

Le tableau, bien documenté, que Richard Langlois dresse des multiples facettes de la pauvreté au Québec est éloquent. Une fois terminée la lecture de cette première partie, force nous est de constater qu'après sept années de croissance économique ininterrompue cette « nouvelle période faste » (p. 2) ne l'a pas été pour toutes et tous. Le Québec est plus que jamais « fragmenté » et « cassé en deux » (p. 3).

Les données présentées ici proviennent d'études effectuées par des organismes dont la crédibilité ne saurait être mise en doute (Conseil

économique du Canada, Conseil canadien du développement social, Conseil national du bien-être social, etc...).

La description de ce « quart-monde » (p. 52), de plus en plus présent au Québec, n'a rien de très réjouissant, sauf bien entendu pour les Dufour (Conseil du patronat du Québec), Lemieux (l'économiste néolibéral), et consorts.

Comme le mentionne Langlois, il n'est pas facile de définir les seuils de « faible revenu ». Malgré les limites de la définition retenue (pp. 13-14) l'auteur parvient à nous faire découvrir les divers groupes de personnes pour qui les fruits de la croissance sont hors de portée. Ces nouveaux « exclus » sont nombreux : plus d'un million, et en 1990, ils ne se recrutent plus parmi les personnes âgées vivant seules ou en institutions (p. 44). On retrouve au sein de cette nouvelle classe exogène des jeunes, des femmes (avec ou sans enfants), des autochtones, des immigrant-e-s et, fait très troublant, des personnes au travail (p. 41). C'est donc dire que le profil type de ces nouveaux pauvres est éclaté et complexe.

L'auteur se donne la peine de rappeler que « la pauvreté n'a rien d'un phénomène récent », tout comme d'ailleurs il précise qu'on « le retrouve à des degrés divers d'un pays à l'autre » (p. 52). Malgré cette persistance historique et géographique de la pauvreté, [158] Langlois souligne, à juste titre d'ailleurs, que « le marché, lorsque davantage laissé à lui-même, accroît les inégalités et génère de la pauvreté et ce, même en période de croissance économique » (p. 52).

Les politiques des gouvernements mises en cause

Conséquence logique d'un tel constat, dans une deuxième partie, l'auteur se fixe comme objectif de démontrer que la pauvreté ne résulte pas d'une fatalité inéluctable, mais qu'elle est la conséquence de choix économiques et politiques « à caractère hautement structurant » qui « façonnent progressivement un nouvel ordre économique et social » (p. 53).

Sont passées en revue quelques unes de ces récentes politiques néfastes sur le plan de l'emploi adoptées par les deux paliers de gouvernement (privatisation, déréglementation, libéralisation des

échanges, mesures fiscales régressives, etc.). Apparaît dès lors le prix social à payer pour la mise en place de politiques économiques axées autour de la promotion tous azimuts de la liberté individuelle, du profit, de la productivité et de la compétitivité.

Les efforts déployés par l'auteur en vue d'établir les liens entre les choix économiques et politiques des gouvernements et la persistance du chômage et de l'appauvrissement dans notre société méritent d'être soulignés. Car ces deux phénomènes (chômage et appauvrissement) résultent bel et bien du renoncement des gouvernements à assumer pleinement leurs attributions dans ces moments trop difficiles pour les nouveaux pauvres.

Une telle étude, qui va à contre-courant des pseudo constructions théoriques neutres, découle nécessairement d'un parti pris politique. L'avantage chez Richard Langlois c'est qu'il ne se cache pas d'être préoccupé à la fois par la performance économique et l'équité sociale. Alors que chez d'autres, seule la performance économique prime à leurs yeux.

Ce n'est donc pas par hasard si, après avoir décrit les nouvelles « tendances lourdes » en regard de l'appauvrissement, l'auteur débouche en conclusion sur un projet dont l'objectif vise ultimement à intégrer, dans une même démarche, développement économique et développement social ou pour reprendre les termes de Langlois « efficacité économique et justice sociale » (p. 98).

[159]

Des solutions alternatives

Bien entendu Langlois prône un modèle de développement apparenté à la social-démocratie dont les orientations stratégiques sont le plein emploi, la sécurité du revenu, une réforme fiscale équitable, etc. Il en est ainsi pour l'auteur car « la crise de l'emploi et la crise de la protection sociale auxquelles nous sommes confrontés doivent trouver leur résolution par le biais d'une restructuration de notre économie » (p. 101).

La démonstration de l'auteur présente cependant quelques faiblesses du côté de l'élaboration des pistes de solution. Comme je l'ai mentionné plus haut, deux aspects sont privilégiés : développement économique et développement social. À l'heure où la préoccupation écologique gagne des appuis importants, il aurait été intéressant que Langlois intègre dans sa définition de solutions de rechange « viable et crédible », la dimension « développement durable ».

Une telle critique peut sembler injuste car en 102 pages, il n'est pas facile, nous en convenons, de mesurer l'ampleur de la pauvreté, de mettre à jour les conséquences sociales des choix économiques et politiques des gouvernements et, en plus, d'esquisser un projet alternatif conciliant développement économique et social avec le respect de l'environnement. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous n'approfondissons pas la critique, car l'intérêt du Livre de Richard Langlois se situe d'abord dans la richesse des informations qu'il nous livre et ensuite dans cette façon qu'il a de démontrer comment la détérioration du contexte social, sur fond de croissance économique, résulte d'orientations économiques et politiques franchement néolibérales.

Ce petit livre devrait être d'une grande utilité pour celles et ceux qui veulent premièrement connaître les déterminants du chômage et de l'appauvrissement et deuxièmement en savoir un peu plus long sur les conséquences sociales des principales politiques économiques mises de l'avant par les gouvernements.

Yuan Perrier

[160]

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, *Économie du travail : les réalités et les approches théoriques*, Montréal, Télé-Université, Éditions Saint-Martin et Université du Québec, 1990, 544 p.

« L'économique : la science des courbes qui se croisent » voilà l'opinion maintes fois répétées par les étudiants en sciences administratives à qui l'on impose de suivre un ou deux cours d'introduction à la micro et à la macro-économie. Eh bien, cette opinion, hélas, non dénuée de raison d'être, ne s'applique pas pour l'intéressant ouvrage de Diane-Gabrielle Tremblay. On n'y retrouve même pas le peu que j'ai retenu dans mon cours d'économie du travail, suivi à Louvain (l'ancienne), il y a près de vingt-cinq ans, où notre professeur (au demeurant pas du tout conservateur, puisqu'en 68, il fut l'un des rares à encourager les étudiants à manifester...) nous représentait par une série de courbes les capacités de résistance des patrons et des travailleurs à l'occasion d'une grève. Non, ce volumineux ouvrage n'abuse pas d'approches hermétiques (pour ne pas dire folichonnes) susceptibles de faire fuir l'intérêt du lecteur. Notre consœur, qui a très bien su tirer profit de ses quelques années à la Télé-université, présente, comme l'annonce le titre, un aperçu très détaillé des réalités du monde du travail ainsi que différentes approches théoriques qui permettent de les comprendre. Le tout donne lieu à un livre qui fait plaisir et qui suscite l'envie à un professeur (ou à un chargé de cours) d'ajouter cette matière à son répertoire.

Désireuse, à n'en pas douter, de vouloir faire les choses différemment, l'auteur, en entrée de jeu, offre dans une première partie, quatre chapitres sur le monde du marché du travail. Les fanas de la théorie n'ont qu'à prendre leur mal en patience ou sauter à pieds joints à la seconde partie qui, avec ses quelques 300 pages, saura les contenter pour autant qu'ils ne soient pas des inconditionnels de la théorie néo-classique. Il faut cependant retenir que l'ouvrage vise avant tout des objectifs d'ordre pédagogique. Même si l'auteure ne masque pas ses

couleurs et ses préférences (dis-moi qui tu cites et je te dirai...) il ne s'agit pas d'un essai. En conséquence, on y retrouve nécessairement un bon nombre de définitions, de concepts ou d'informations incontournables pour un volume destiné à être utilisé avant tout dans le cadre d'un cours sur l'économie du travail. Par ailleurs, tout lecteur désireux d'ajouter à sa culture des notions fort utiles pour comprendre non seulement la problématique du monde du travail mais celle qui entoure certains grands problèmes économiques contemporains, trouvera dans cet ouvrage de précieuses informations. Car [161] en traitant, par exemple, de la tertiarisation, de la différenciation des formes d'emploi, de la société à deux vitesses et de la percée des femmes sur le marché du travail, Diane-G. Tremblay touche à des éléments de l'évolution des économies industrielles de cette fin de siècle.

Le lecteur au courant de l'enseigne où se loge l'auteure et ses amis, ne peut éviter de lire le fond de sa pensée entre des lignes qui tout en se voulant le plus objectives possibles, laissent néanmoins transpirer des jugements de valeur. Ce n'est pas un reproche puisque je préfère les couleurs vives à celles trop souvent bien fades dont se parent trop d'ouvrages visant à plaire à tout le monde et au père de leurs auteurs. Au hasard, un passage glané parmi un vaste ensemble : le travail à temps partiel. Ce serait un symptôme d'une économie en difficulté. Si l'auteure, parce qu'elle ne peut l'éviter, se réfère quelques fois au rapport de la commission de madame Wallace, ce n'est pas pour mettre en évidence les éléments favorables qu'on y trouve sur le travail à temps partiel. Or, si j'ai été un lecteur attentif de ce rapport et si ma mémoire me sert bien, le travail de cette commission visait, non pas à combattre le temps partiel, mais précisément à favoriser son évolution heureuse (moyennant, il va de soi, un tas de changements). L'auteure semble croire, comme beaucoup d'autres, que personne ne veut travailler à temps partiel (i.e. avec une rémunération proportionnelle, bien sûr). C'est peut-être vrai chez nous mais pas partout. Ainsi, en Hollande, un pays on ne peut plus avancé, des statistiques récentes de l'OCDE révèlent que 72 pour cent des chômeurs préféreraient un travail à temps partiel plutôt qu'à plein temps. La même source révèle des informations étonnantes sur le sujet pour d'autres pays pas du tout arriérés.

Le chapitre 3 sur la société duale est, à mon point de vue, le plus intéressant de cette partie. La démonstration des deux vitesses est aussi

éloquente que convaincante. Les interrogations sur la place, la portée et la pertinence des différents programmes d'aide à l'employabilité sont bien posées. À d'autres, éventuellement, la tâche de fournir des réponses. On ne peut qu'apprécier ici l'absence de formulation de propositions du type « y'a qu'à... » c'est bien connu, l'herbe est toujours plus verte dans le pré du voisin, or l'auteure nous épargne les sempiternelles références au Japon ou à la Suède (et moi qui vient de faire référence à la Hollande ... enfin). Une interrogation soulevée se rapporte à l'articulation entre le travail et l'emploi eu égard aux différents programmes gouvernementaux. Je ne peux, ici, me priver du plaisir de souligner la vision, sur cet [162] aspect, très conventionnelle, voire conservatrice de l'auteure. Que pense-t-elle de la distinction entre travail et emploi que fait l'économiste anglais Charles Handy ? Ce dernier raconte : « L'autre jour, je demande à une jeune femme : quel est ton travail ? J'écris des scénarios pour la télévision. Voilà qui est intéressant, lui dis-je, impressionné ; ça marche bien ? Elle répond : non, je ne réussis pas à les vendre. Alors que faites-vous pour vivre, je lui demande ? J'ai un emploi dans un *fast food* le soir ». Cet économiste veut ainsi distinguer l'action de travailler (à faire ce que l'on aime) et celle de travailler pour un salaire (pour ne pas dire pour un boss, comme il y a vingt ans). En d'autres mots, ce n'est pas dans ce livre que les adeptes du « travail autrement » vont trouver quelque chose à se mettre sous la dent. André Gorz ne trouve pas place dans les fréquentations littéraires de l'auteure. Par ailleurs, si l'on trouve plus loin le nom d'Alain Lipietz, ça n'a rien à voir avec l'*audace*.

En ce qui regarde la théorie et les trop célèbres courbes que l'on connaît, l'essentiel est donné de manière à respecter les us et coutumes tout en fournissant l'occasion d'un rappel pour les uns ou d'une initiation pour d'autres qui ne risque pas d'éveiller des vocations tardives. Le recours occasionnel, pour fins d'illustration au fort intéressant ouvrage d'Albertini et Silem me plaît, tout comme ceux au récent *Histoires des pensées économiques* (le premier du genre à contenir un chapitre sur l'économie alternative...). Le chapitre sur la théorie keynésienne de l'emploi qui fait suite à un chapitre sur les nouvelles théories néo-classiques, contient l'essentiel. Rien de particulier à signaler ici. Viens ensuite un chapitre fort utile et bien présenté intitulé « De Marx à l'école de la régulation ». Sur cette dernière, c'est la meilleure synthèse qu'il m'a été donné de lire. Une présentation des plus limpides. Le schéma

sur l'analyse régulationniste de la crise et du chômage (p. 429) est un bijou. Rien de mieux qu'une Québécoise pour présenter de façon claire et concise des idées et concepts élaborés, trop souvent, dans un déluge de mots et de phrases à la Proust par nos amis d'outre-Atlantique...

Il fallait, bien sûr, un chapitre sur le dualisme et la segmentation du marché du travail. Place donc à d'autres courants de pensée que celui qui domine partout en Occident (et ailleurs depuis peu...). L'introduction au courant institutionnaliste est intéressante. Il est cependant dommage que l'auteur ne mentionne pas le périodique *Journal of Economic Issues* qui est le principal propagateur de cette pensée, alors qu'elle évoque, pour les économistes radicaux, la revue (moins importante à mon avis) de *l'Union for [163] Radical Political Economy*. Dans le même chapitre, en ce qui regarde la segmentation au Québec, ce n'est pas sans surprise, que j'ai trouvé une longue référence à un article de notre J.-J. Gislain que je croyais plutôt versé dans l'épistémologie et l'histoire de la pensée économique. Une référence qui a dû lui faire plaisir et qu'il doit refile à ses étudiants nantais. Ici et là, Diane-G. Tremblay rend d'autres hommages à de bonnes connaissances, comme à l'inévitable duo Bellemare/Poulin-Simon, et c'est bien ainsi.

Enfin, pour conclure avec quelques allusions à la forme, on ne peut que féliciter l'auteure et son éditeur pour la bonne tenue de la présentation. Les tableaux, les encadrés, les résumés et les textes complémentaires contribuent à faciliter une lecture qui, autrement, aurait pu facilement devenir austère. Allez ! Au travail : un ouvrage à commander et à recommander... après l'avoir lu.

André Joyal

GADREY, Jean et Nicole (dir.), La gestion des ressources humaines dans les services et le commerce. Flexibilité, diversité, compétitivité, Paris, L'Harmattan, 1991.

Les auteurs ici réunis sous la direction de Jean et Nicole Gadrey, rendent compte de travaux dans un champ de recherche encore nouveau, celui de la gestion des ressources humaines dans les secteurs des services et du commerce. Il s'agit là d'un champ qui reste peu investigué, particulièrement au Québec et au Canada, puisque l'on s'est jusqu'ici surtout intéressé à la gestion de la main d'œuvre dans le domaine de la production des biens.

Les expériences recensées dans cet ouvrage sont surtout françaises mais aussi américaines. Elles contribuent à mieux faire connaître les ouvertures actuelles qui se dessinent dans les activités tertiaires caractérisées par des formes d'emploi et des formes de gestion de la main-d'œuvre hautement flexibles. C'est sans aucun doute en cela que réside l'idée motrice de cet ouvrage collectif.

L'unique contribution québécoise, celle de D.G. Tremblay, traite du secteur bancaire canadien dont les stratégies de diversification de produits, au cours des dernières années, ont suivi les transformations considérables de ses clientèles. Ce faisant, les ressources humaines dans ce secteur sont vues par l'auteure de manière originale comme étant non seulement une composante [164] essentielle du modèle théorique de l'innovation, mais aussi son résultat. Les ressources humaines dans cette conception, à l'encontre des thèses déterministes, jouent un rôle central car les caractéristiques de la main-d'œuvre (âge, sexe, projet de carrière, compromis syndical), interviennent dans le processus d'innovation, faisant de celui-ci un construit social mis en forme selon des avenues offertes et non pas selon une recette déjà toute faite.

La notion de flexibilité, dont l'usage s'est répandu au cours des années 1980 dans les études d'économie, de sociologie et de gestion, est au coeur du livre qui lui consacre une très bonne introduction. On en retient que si la plupart des auteurs distinguent entre flexibilité interne

et externe, cette dichotomie tend de plus en plus à être dépassée risquant de « dissimuler la complémentarité de leur utilisation » dans les entreprises (p. 14).

L'idée force de la première partie du livre est de tenter de distinguer les deux pôles de la flexibilité : la « flexibilité intégrative » qui favorise les interactions entre les catégories de main-d'œuvre qui prennent des risques associés à une gestion peu formalisée. Et la « flexibilité ségrégative » qui tend davantage à opposer les catégories par des modes de gestion formalisés (p. 113).

Si cette notion de flexibilité est souvent l'objet de débats et de controverses, l'apport de cet ouvrage est d'en présenter la diversité des modalités dans la gestion flexible des ressources humaines, selon un large éventail de solutions possibles pour des situations comparables. Par exemple, Nicole Gadrey (dans le secteur de la vente par correspondance en France) se penche sur la façon dont s'opère le renouveau du marché externe, avec les contrats à durée déterminée, comme nouveau système de flexibilisation plus « flou » et « instable » que dans les structures de marché interne, pour offrir des stratégies de formation-mobilité et de reconversion du personnel. « À tous les niveaux, la gestion individuelle et les stratégies personnelles tendent à remplacer l'application des règles écrites et de la tradition orale » (p. 110). En visant à cumuler les avantages du marché externe (flexible) et interne (attachement à l'entreprise) les formes contractuelles brouillent ainsi les frontières entre marché interne et externe. La présence de ces zones floues est peut-être caractéristique de ces activités des services qui requièrent des compétences peu spécifiques, employant souvent des femmes.

Cette première partie réussit à mettre en évidence les transformations survenues au cours des années 1980, concernant la gestion de la main-d'œuvre dans certaines activités du tertiaire. L'une des idées clés qui s'en dégage (et qui est exprimée par [165] Dominique Gérard au chapitre 4) est sans contredit que si les typologies opposent flexibilité interne/externe, les enquêtes réalisées (notamment dans les services aux entreprises françaises) montrent que de plus en plus « les pratiques d'emploi associent plus ou moins étroitement ces deux types de flexibilité : externe, par appel/ rejet de la main-d'œuvre, interne par l'usage structurel du temps partiel » (p. 72).

Mais ce bilan reste partiel car touchant des branches de services dont les niveaux de qualification sont assez bas. De surcroît il ne propose que des secteurs de travail très circonscrits à l'activité française (les hypermarchés, le nettoyage industriel, la vente par correspondance, etc...) pouvant à première vue rendre moins motivé le lecteur non français. Mais la seconde partie de l'ouvrage s'ouvre à des activités tertiaires plus étendues pour y repérer des systèmes d'emploi professionnels plus qualifiés, et cibler certains des changements en cours. Cette seconde partie de l'essai s'organise autour de la question de la diversité mesurable des systèmes d'emploi tertiaires, en se demandant si une typologie ou du moins une grille opératoire de lecture serait possible. On retrouve ici des réflexions étoffées concernant les différentes approches pour faire l'analyse des services. Dans ce cadre de réflexion, Jean Gadrey réaffirme le besoin de diversification des modèles de gestion de la main d'œuvre apparaissant pour mieux refléter l'éclatement des formes de segmentation dans les services. Olivier Bertrand inventorie, de son côté, la diversité et la convergence des modalités de gestion de la main-d'œuvre pour différents pays dans ce type d'entreprises.

Si l'hétérogénéité des formes d'emploi tertiaire n'es plus à démontrer pour ce dernier auteur, reste encore à savoir comment les caractériser par rapport aux effets de la tertiarisation via le débat sur les « bons » ou « mauvais » emplois tertiaires. En plus de poser des questions pertinentes et d'apporter des suggestions propres à ouvrir le champ des recherches sur les services (étendre aux services les études comparatives centrées jusqu'ici sur l'industrie (p. 120)), l'auteur met en cause certaines conclusions acquises notamment sur le recours massif au temps partiel dans les banques et le commerce de détail. Distinguant trois modèles de conditions d'emploi dans les services selon les pays (anglo-saxon, européen, japonais (dualisé)), les études de Bertrand montrent que les entreprises, selon les secteurs, adoptent une variété de solutions complémentaires : temps partiel, contrat à durée déterminée, sous-traitance, etc..., pour répondre à la demande. Il note même des différences [166] selon les entreprises dans une même branche. S'il est difficile d'expliquer les différences chiffrées selon l'auteur, l'analyse qualitative apporte un éclairage de ces différences en regard des politiques adoptées par les entreprises. Ces données permettent de

nuancer le discours du recours massif inéluctable au temps partiel non corrélé avec la compétitivité des entreprises.

Temps fort de cet article : le recours au temps partiel et à des formes d'emploi différenciées, est un processus qui a des limites comme l'auteur s'emploie à les énumérer (p. 130 à 132). Certaines entreprises de services, craignant que la non-motivation du personnel n'affecte leur image, suppriment le recours au temps partiel entre autres. De plus, dans les questionnaires remplis par 27 entreprises de distribution, 17 prévoient une stabilisation ou une baisse des contrats à durée déterminée. Bertrand observe ainsi la tendance dans le commerce à un renforcement de ses éléments stables alors que la banque pourrait s'appuyer davantage sur le temps partiel. Enfin, les pénuries qui commencent à se faire sentir dans la main-d'œuvre qualifiée, conduisent à se demander si cela n'est pas de nature à favoriser une stabilisation des meilleures conditions et le freinage des conditions inférieures ne pouvant plus être imposées. Mais les études sur le tertiaire sont actuellement insuffisantes pour répondre à cela.

L'article de Jean Gadrey va dans le sens du précédent et s'inscrit dans la suite des limites qu'on commence à observer face aux modes de flexibilité dite négative de la gestion de la main-d'œuvre : « la diffusion de l'idéal-type de la segmentation flexible peut être durablement freinée » (p. 151). L'exigence de qualité du service commence à s'opposer aux modalités de gestion de la main-d'œuvre à un coût dit « contenu » (p. 144). Depuis quelques années, en effet, Jean Gadrey a constaté que des employeurs américains du commerce de détail deviennent « obsédés » (p. 144) par les difficultés de recrutement devant la complexification des services à rendre à la clientèle. Un certain nombre commencent ainsi à mettre en place « des propositions de carrière retrouvées et de réduction de la proportion d'emplois à temps partiel » (p. 144). Voisin des États-Unis, le Canada ne devrait-il pas déjà envisager l'impact de ces tendances sur ses propres modalités de gestion des ressources humaines dans les services ?

Avec d'autres constats nouveaux sur l'emploi en sous-traitance, le travail indépendant professionnel dans les services ou encore l'emploi temporaire dans les agences américaines de main-d'œuvre (où « la part des travailleurs temporaires ayant une [167] formation universitaire est passée en cinq ans de 30 pour cent à 65 pour cent » (p. 145)), Jean Gadrey en vient à remettre en cause les schémas d'emploi de la

segmentation industrielle de la décennie 1970. Il est de la sorte conduit, sur la base il est vrai de quelques travaux nouveaux seulement, à affirmer que le modèle de la segmentation flexible en tant qu'idéal-type, n'est pas un outil intellectuel adéquat pour interpréter les modalités contemporaines de gestion de la main-d'œuvre pour l'ensemble des services. Alors qu'une littérature importante a insisté sur la société inégalitaire et segmentée qui s'est créée avec le dualisme dans l'emploi (emploi stable, bien rémunéré pour les catégories nanties versus travail précaire, « petits boulots » pour les nouveaux « serviteurs » de nos sociétés (p. 152)), Jean Gadrey nuance. Ces analyse confondent la croissance des emplois du tertiaire et la fraction des emplois de services au statut le plus dévalorisé.

La troisième et dernière tranche de l'ouvrage explore l'idée de flexibilisation qualitative et de système de formation des compétences. Cette idée est au centre de l'article de Thierry Noyelle pour expliquer la réussite internationale des entreprises américaines de services. L'auteur veut faire du lien entre les transformations organisationnelles et la formation dans les entreprises de services, un point central de la discussion sur la compétitivité. Il montre que dans le secteur des services aux entreprises par exemple, ces changements se sont accompagnés de formation formelle comme informelle, notamment sur l'utilisation des systèmes micro-informatiques à des fins professionnelles. Noyelle dit que si l'introduction des technologies informatiques dans les services font apparaître la substitution des systèmes techniques à des système humains, ils fonctionnent plutôt comme compléments que comme substituts (p. 204). Ces quelques avancées encourageantes s'appuient sur les premières investigations empiriques de l'auteur. On ne peut que souhaiter d'autres précisions prochaines à ce sujet de manière à ce que les contenus de politiques de formation dans les secteurs des services deviennent mieux connus et dès lors mieux adaptés. Pour Noyelle en résumé, le défi de la firme compétitive, est de « créer un environnement innovateur », ce qui est inséparable d'un environnement formateur » (p. 219).

La gestion des ressources humaines dans les services devient donc la variable stratégique par excellence. Conclusion à retenir : si, pour vivre, les firmes de services doivent fidéliser la clientèle, apparaissant de plus en plus comme une « ressource humaine externe » [168] à

prendre en compte, elles devront vraisemblablement fidéliser le personnel, cette « ressource humaine interne » (p. 222).

L'élément original de l'ouvrage est que, une fois confrontés les constats des différents auteurs, s'ouvrent des brèches qui montrent comment est dépassé ici et là le recours à la flexibilité dite négative. Sans pour autant être taxé d'optimiste, cet ouvrage avance des observations encourageantes sur la réalité de la gestion des ressources humaines dans les services. Il s'en dégage à travers certaines thèses exposées, que les services doivent s'appuyer sur le facteur humain, pour progresser. À noter aussi l'effort de réflexion sur les méthodes d'analyse des services, très présent dans les contributions. Un bémol enfin à la suite de cette publication : l'absence de recherches actuelles aussi fouillées au Québec sur les services.

Lucie France Dagenais

MILNER, Henry, *Social Democracy in Practice*, Toronto, Oxford University Press, 1990, 260 pages.

Le livre de M. Milner est le fruit d'une année de recherche intensive à Stockholm, faite d'entrevues et d'études stimulées par la curiosité scientifique. L'auteur campe ses hypothèses sur le « modèle » suédois d'une façon réfléchie et les démontre méthodiquement, une qualité pédagogique qui reflète son expérience dans l'enseignement mais surtout la motivation de comprendre et de faire comprendre. Il réussit à faire dialoguer théorie et pratique d'une manière habile et convaincante et c'est une qualité qui à elle-seule rend la lecture de cet ouvrage des plus agréable et instructive.

Le « modèle » suédois, selon l'auteur est un modèle « culturel ». L'analyste n'a pas pu décider pourtant si le tissu social suédois se maillait plutôt autour de sa culture nationale ou de ses structures

économiques particulières ¹¹⁰. Son analyse, cependant, s'appuie fortement sur des facteurs culturels dont il semble retrouver le reflet dans la structure économique. La rationalité de ces structures, écrira-t-il ailleurs ¹¹¹, semble être le résultat d'une politique culturelle volontaire et être renforcée par le fait que la société suédoise partage des priorités sociales communes. En fait, ce que l'auteur démontre est que le « modèle » suédois est issu d'un consensus, consensus forgé par des valeurs communes, valeurs ayant pour effet d'imprimer sur les acteurs une rationalité économique.

[169]

Mais quelles sont ces valeurs ? Au nombre de cinq, l'auteur a identifié la modération pragmatique, le sens civique ¹¹², la recherche de l'équité, le respect pour l'autonomie individuelle et l'éthique luthérienne du travail. L'auteur démontre l'origine de ces valeurs et analyse leur conséquence sur la société suédoise. Elles seraient ainsi intimement liées à l'idéologie social-démocrate fondée sur la sécurité économique, le travail, la démocratie, la participation, l'accès à la connaissance et la solidarité sociale. Milner présente cette dynamique entre valeur et politique concrète en reprenant chacun des aspects mentionnés en autant de chapitres distincts. De l'interaction entre les valeurs et l'idéologie naîtrait les structures politiques et économiques du « modèle » suédois.

L'une des grandes qualités de l'ouvrage réside dans la mise en évidence de l'importance accordée à la circulation de l'information pour la formation des idées et des opinions, mais aussi pour le fonctionnement de l'économie. C'est un aspect jusqu'ici sous-estimé dans la grande majorité des études sur le cas suédois. L'éducation est ici le moteur de ce processus, une éducation omniprésente en Suède comme dans le livre de M. Milner. Il semble toutefois que l'auteur sous-estime la force des intérêts qui eux, on peut le soupçonner, se révèlent souvent insensibles à la persuasion et à la pensée morale. On pourrait

¹¹⁰ L'auteur s'interroge ainsi sur la reproduction du système social : « Ultimately, the question of whether structure or culture came first, or which is more important, is one of chicken and egg. They are separable only conceptually », page 46.

¹¹¹ *Swedish Press*, Vancouver, avril 1989, page 42.

¹¹² En anglais « public-spiritedness ».

formuler ainsi une question ; la culture viendrait-elle à bout du monde des intérêts ? Aussi pourra-t-on se questionner plus avant sur la formation et l'impact de la culture, sur sa reproduction par l'éducation et la propagande. L'analyse de Milner ne déboucherait-elle pas finalement sur des notions tels que « l'efficacité culturelle », quelque chose qui se rapprocherait de certaines explications du « modèle » japonais ?

Ceci n'enlève cependant rien à la perspicacité de l'analyse. L'ouvrage apporte une vue d'ensemble du « modèle » suédois qui va certainement plus loin que la plupart des études qui annoncent comme une litanie la fin du « modèle », sans en spécifier bien souvent ni la dynamique ni les paramètres. De ce point de vue, il fait avancer la connaissance et mériterait une diffusion plus large au Québec. Bien qu'une traduction demeure toujours une traduction, le bagage d'information contenu dans ce livre en justifierait l'effort.

David Rolland

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.

[170]

Fin du texte