

SYMPOSIUM

Les nouvelles frontières de la relation d'emploi

Martine D'Amours, Yanick Noiseux, Christian Papinot
et Guylaine Vallée, éditeurs

Introduction

De manière croissante, le travail contemporain s'effectue, non plus dans le cadre de la relation d'emploi classique entre un salarié et un employeur, mais au sein de nouvelles configurations organisationnelles, souvent qualifiées d'atypiques ou de non traditionnelles (Bernier, Vallée et Jobin, 2003). Ces nouvelles configurations organisationnelles, qui transforment les rapports sociaux du travail et de l'emploi, s'inscrivent ainsi dans une dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail (Durand, 2004), s'appuyant sur une stratégie d'externalisation des tâches hors de l'entreprise, dont les contours mêmes deviennent de plus en plus flous.

Pour répondre aux injonctions contemporaines du capitalisme financier, la mondialisation des systèmes productifs (Plihon, 2006) se déploie en différentes stratégies d'entreprises : des opérations de fusions-acquisitions visant des gains de productivité et une baisse des coûts du travail grâce à une réduction des effectifs salariés; des délocalisations par le biais de réseaux de filiales et de sous-traitants des entreprises transnationales vers des pays où la main-d'œuvre est bon marché et moins protégée; un « *re-engineering* » des chaînes de valeur et un recentrage sur les métiers de base de l'entreprise, ce qui conduit à délaisser les activités dont la rentabilité est inférieure aux normes internationales exigées par les investisseurs et à externaliser la production de certains produits ou services susceptibles d'être fabriqués d'une manière plus compétitive par des entreprises sous-traitantes (Weil, 2014).

Ces nouvelles configurations organisationnelles impliquent, notamment, le recours à la sous-traitance et au franchisage, au travail en intérim—souvent

Martine D'Amours, professeure, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec, Québec (martine.damours@rlt.ulaval.ca).

Yanick Noiseux, professeur, Département de sociologie, Université de Montréal, Montréal, Québec (yanick.noiseux@umontreal.ca).

Christian Papinot, professeur, Département de sociologie, Université de Poitiers, Poitiers, France (christian.papinot@univ-poitiers.fr).

Guylaine Vallée, professeure, École de relations industrielles, Université de Montréal, Montréal, Québec (guylaine.vallee@umontreal.ca).

obtenu par l'entremise d'une agence de location de personnel —, ou encore au travail indépendant ou « faussement indépendant », voire même par l'octroi de micro-contrats de durée extrêmement courte dans ce que l'on convient désormais d'appeler la « gig-économie » (Scholz, 2016). On a pu, par exemple, observer ainsi le développement de l'externalisation de la gestion des ressources humaines vers des agences de location de personnel qui peuvent même devenir dans certains secteurs d'activités industrielles « le canal exclusif de recrutement pour tout emploi d'opérateur » (Gorgeu et Mathieu, 2009: 42; de Tonnancour et Vallée, 2009; Papinot, 2013). Dans ces nouvelles configurations, il est fréquent que les travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants, subissent les effets du contrôle d'une organisation qui n'a pas à leur égard le statut juridique et les responsabilités de l'employeur (Rubery *et al.*, 2002). On assiste, dès lors, à un éclatement de la figure de l'employeur : l'employeur « de fait », qui exerce un contrôle sur le contenu et les conditions de travail, n'est plus nécessairement l'employeur juridique de qui relèvent la responsabilité de la protection sociale et le rôle de vis-à-vis patronal dans le cadre de la négociation collective. Ces configurations organisationnelles ont ainsi pour effet de modifier la relation d'emploi « classique » et bipartite qui, telle qu'elle s'est consolidée dans la deuxième moitié du 20^e siècle, du moins en Occident, est caractérisée par un échange entre acceptation d'une subordination préalablement définie et circonscrite et assurance d'un filet de sécurité fondé sur les mécanismes de la solidarité collective (qu'il s'agisse de l'assurance sociale, des règles de protection du travail et de l'emploi), où l'instance qui contrôle le travail assume également le risque économique et la responsabilité de la protection (Supiot, 2004: 70).

Ces nouvelles configurations organisationnelles s'accompagnent de transformations dans la mobilisation du travail. La multiplication d'emplois dits « atypiques » — emplois à temps partiel, temporaires ou occasionnels, parfois hors des lieux physiques de l'entreprise, souvent cumulés — génère des disparités de traitement suivant le statut d'emploi sur le marché du travail, mais aussi au sein des entreprises, ce qui met à mal la solidarité du collectif de travail, tout comme les coopérations productives. Les nouvelles technologies des communications favorisent aussi une mobilisation du travail à la demande, en juste-à-temps, qui exige des travailleurs une disponibilité temporelle beaucoup plus étendue que le temps qu'ils consacrent au travail, disponibilité la plupart du temps non rémunérée qui génère une imprévisibilité des horaires et des heures de travail atteignant toutes les formes d'emploi et un large éventail d'occupations (Coiquaud, 2016; Boivin, 2016; Vallée et Gesualdi-Fecteau, 2016).

Or, tant la prévalence que les effets délétères associés à ces nouvelles configurations tendent à affecter différemment les travailleurs et les travailleuses en fonction de leur âge, de leur genre et de leur ethnicité (Noiseux, 2014;

D'Amours, 2015). Plus encore, sur les marges les plus précarisées des marchés du travail, on voit se déployer toute une série de pratiques d'embauche et de mise au travail faites 'sur mesure' pour ceux et celles que Guy Standing (2011) appelle les « *denizen* », dont le statut juridique (sans-papiers, réfugiés sans permis de travail, etc.) les place en situation d'extrême vulnérabilité¹. La rupture du pacte liant la subordination à l'octroi de droits sociaux est totale et sont ainsi réouvertes de nouvelles voies de subsomption du travail au capital.

Ces transformations de la relation d'emploi opèrent—et s'insèrent dans—toute une série de brouillages qui posent des défis particuliers, tant à la formalisation théorique, à la compréhension des situations concrètes de travail, qu'aux dispositifs juridiques et sociaux visant à assurer la protection sociale et la représentation des travailleurs et elles interrogent les conditions de déploiement de l'action collective.

Brouillage des frontières entre salariat et travail indépendant (Supiot, 1999) et multiplication de formes « hybrides » de mobilisation du travail (Dupuy et Larré, 1998; Morin, 1999; D'Amours, 2013), de « zones grises de l'emploi » (Bison-Rapp et Coiquaud, 2017) et de situations « d'autonomie contrôlée », une expression proposée par Appay (1993) et reprise, notamment par Piotet (2007) et Morin (2005), pour décrire les situations « où les sujétions passent moins par la dépendance économique exclusive d'un sous-traitant vis-à-vis de son donneur d'ordre que par des exigences de qualité, de délai, de formation, etc., qui peuvent avoir des conséquences très directes sur les conditions de travail, sans que le donneur d'ordre n'ait à assumer une quelconque responsabilité » (Morin, 2005:12-13).

Brouillage des frontières entre le travail rémunéré, exercé dans la sphère publique et celui, gratuit, exercé dans la sphère privée visible, notamment, dans le travail de garde d'enfants ou de soins à domicile de personnes vulnérables (Taylor, 2004) et multiplication de zones hybrides construites par des processus d'invisibilisation du travail (Krinsky et Simonet, 2012), comme en font foi, notamment, les pratiques de production participative (en anglais, *crowdsourcing*, voir Bergvall-Kåreborn, 2014), échappant le plus souvent pour l'heure à toute forme de régulation étatique.

Brouillage, enfin, des frontières entre le travail formel et le travail informel (Lesemann, 2015; De la Garza, 2015) de plus en plus ténues à mesure qu'on décentre le focus de l'analyse, traditionnellement pensé depuis les pays occidentaux, pour embrasser les continents latino-américain, africain et asiatique. Où commence et où s'arrête l'informalité lorsqu'un travailleur peut ne pas être déclaré alors qu'il accomplit les mêmes tâches qu'un autre dont le statut est régularisé, ou lorsqu'un travailleur n'est officiellement salarié de l'entreprise que pour une part de son temps de travail au cours d'une semaine? Ou lorsque le

travail n'est qu'en partie « formalisé », comme c'est le cas, par exemple, de bon nombre de travailleuses procurant des services d'assistance aux personnes (en anglais, *care-workers*) dont une partie du travail s'accomplit à la périphérie des tâches assignées et rémunérées ?

Dans ce numéro, il s'agira d'explorer ces « nouvelles » frontières de la relation d'emploi. En réponse aux critiques émises à l'endroit des courants de recherche mettant trop exclusivement l'accent sur les emplois dits atypiques, ayant pour effet d'occulter le fait que les transformations du travail « déstabilisent des stables » (Castel, 2009) ou étendent la précarité et le risque aux emplois typiques (Vosko, 2007), il s'agira d'étudier les caractéristiques associées à diverses figures de la relation d'emploi ou les incidences de la cohabitation de travailleurs ayant des statuts et/ou des employeurs ou donneurs d'ordre différents dans des situations concrètes de travail. En effet, si dans les espaces de travail, des solidarités naissent d'une commune condition et d'une subordination partagée (Castel, 2003), la coexistence dans un même espace de travail sur des postes identiques de statuts d'emploi distincts pose clairement la question des conditions d'émergence de ces solidarités au travail. Sous la menace du chômage et de la précarisation de l'emploi, les salariés sont conduits à jouer le jeu d'une « concurrence entre égaux », contribuant à fragiliser les homogénéités intra-catégorielles. On le voit, c'est la question de la représentation collective et de la solidarité de classe qui est posée d'une part, mais celle aussi, particulièrement en Amérique, de l'accès à la protection sociale.

Parce que ce brouillage des frontières de la relation d'emploi se déploie maintenant depuis plus d'une trentaine d'années, les études présentées dans ce numéro sont en mesure : 1- de débusquer certaines caractéristiques des relations d'emploi qui existent au sein de nouvelles configurations organisationnelles et d'identifier les types d'acteurs qui y prennent part et qui peuvent intervenir dans leur régulation; et 2- de prendre la mesure des avancées et des limites des luttes collectives qui ont été menées au sein de ces nouvelles configurations.

Les nouvelles configurations organisationnelles et la relation d'emploi

Les trois premiers textes de ce numéro proposent une analyse de nouvelles configurations organisationnelles et de leurs conséquences en termes de protection des travailleurs. L'article d'ouverture propose une grille de lecture des transformations de la relation d'emploi dans la globalisation à partir d'une discussion de la notion de « zone grise d'emploi » forgée par le juriste Alain Supiot, pour désigner une convergence de situation entre « l'état de subordination » des salariés et des travailleurs indépendants. La notion est reprise et discutée par

Christian Azaïs, Patrick Dieuaide et Donna Kesselman dans le cadre élargi d'une « relation d'emploi avec tiers » qui propose une définition de la zone grise d'emploi comme « espace public », entendu comme un espace de délibération où les jeux d'intérêt et les relations de pouvoir se coordonnent ou se confrontent pour la constitution d'un ordre de régulation hybride, public et privé, formel et informel. Elle permet pour les auteurs de désenclaver l'analyse d'une lecture stato-centrée de la relation d'emploi et de s'affranchir d'une approche systémique, héritée du triptyque « employeur, syndicat, gouvernement », élaboré initialement par Dunlop (1993 [1958]). En prenant la firme Uber comme exemple, l'article montre ensuite que l'on ne peut réduire la question de l'emploi des chauffeurs à des arguments exclusivement juridiques qui limiteraient le débat entre choisir le statut de travailleur indépendant ou celui de salarié. La diversité, mais aussi la fragilité des jugements prononcés par les tribunaux, leurs caractères partiels et toujours provisoires, laissent deviner que la situation socio-professionnelle des chauffeurs, si elle relève de « l'indécidable » au plan du droit, ne peut être comprise sans prendre en considération l'action des États, des territoires et de la société civile, ainsi que des rapports sociaux préalablement existants qui interviennent dans le jeu complexe de la régulation — formelle et informelle — de l'emploi.

L'action des États et des acteurs locaux est aussi au cœur de l'analyse que font Maude Choko et Bridget Conor de la situation des travailleurs culturels œuvrant dans l'industrie de la production cinématographique. Travaillant généralement par projets, pour de courtes durées et pour des producteurs différents, ces travailleurs culturels peuvent s'insérer dans des réseaux de production cinématographique locaux ou régionaux, mais aussi dans des productions d'envergure mondiale que différents États cherchent à attirer sur leurs territoires. Dans ce contexte de production mondialisée, les travailleurs culturels peuvent-ils accéder à la représentation collective et à une protection de leurs conditions de travail ? Pour répondre à cette question, les auteures comparent la situation existant au Québec et en Nouvelle-Zélande. Si, dans ces deux États, la réponse à cette question s'est d'abord posée en fonction de la qualification juridique des travailleurs culturels comme salariés ou entrepreneurs indépendants, suivant la conception binaire classique, les solutions qui ont finalement été retenues sont fort différentes. En s'appuyant sur une analyse juridique et sur les études portant sur le travail culturel (*cultural labour studies*) qu'elles ont appliquées à deux cas précis, les auteures identifient les facteurs expliquant les caractéristiques différentes de la représentation collective et de la protection des travailleurs culturels dans les deux systèmes. La comparaison de deux cas présentant plusieurs similitudes — il s'agissait de deux projets de films devant être tournés, l'un au Québec, l'autre en Nouvelle Zélande, qui impliquaient des producteurs américains — montre que la dynamique des acteurs locaux peut infléchir les configurations institutionnelles aujourd'hui

applicables aux travailleurs culturels œuvrant dans les réseaux mondialisés de production cinématographique.

L'invisibilité de la relation d'emploi dans une configuration organisationnelle inter-entreprises est illustrée dans l'article d'Urwana Coiquaud et Isabelle Martin. Les auteures examinent une relation contractuelle peu étudiée dans le champ des relations industrielles, mais courante au sein des nouvelles configurations organisationnelles : celle qui se noue entre un franchiseur et un franchisé, entités juridiquement indépendantes, autour d'un savoir-faire ou d'un concept que le franchiseur transmet au franchisé moyennant une contrepartie financière. Le franchisé est juridiquement considéré comme un entrepreneur, parfois même aussi comme un employeur lorsqu'il recrute lui-même des salariés. En inscrivant l'analyse de la relation entre le franchiseur et le franchisé dans la théorie relationnelle du contrat, les auteures montrent que la relation continue entre le franchiseur et le franchisé établit, au-delà de la nécessaire collaboration entre eux, une relation juridique de contrôle du franchiseur sur le franchisé, ainsi qu'une relation marquée par l'inégalité de puissance qui génère une forte dépendance économique du franchisé. Les multiples exemples tirés de la jurisprudence illustrent concrètement ces rapports de contrôle et de dépendance qui s'apparentent, à plusieurs égards, à une relation entre un salarié et un employeur, ce qui justifierait l'élaboration de mesures de nature à reconnaître cette relation de dépendance qui se déploie hors du salariat. Grâce à une utilisation judicieuse des circonstances factuelles rapportées dans la jurisprudence portant sur la franchise, ce texte montre l'importance d'examiner la réalité des rapports qui se nouent entre les différentes entités composant les réseaux de production, au-delà de leur qualification juridique, pour débusquer les nouvelles frontières de la relation d'emploi.

Ces trois textes illustrent la difficulté de cerner les nouvelles relations d'emploi, l'impossibilité de « pré-identifier » les acteurs qui y prennent part et le caractère indéterminé des voies de régulation à construire.

La représentation collective des travailleurs dans les nouvelles configurations organisationnelles

Dans quelle mesure les nouvelles frontières de la relation d'emploi peuvent-elles modérer des formes de résistance et d'action collective capables de faire émerger une protection sociale renouvelée? Les trois derniers textes de notre thématique traitent de cette question. Ils ont en commun d'examiner en quoi ce « précaire » œuvrant dans les interstices des relations d'emploi instituées dans la « société salariale » peut, par la représentation collective, lui-même devenir un agent de changement. Ce faisant, ils nous invitent à sortir d'une lecture

« consistant à présenter les changements dans la morphologie du salariat — et des relations d'emploi — comme explication suffisante des freins à la syndicalisation » (Fribourg, 2003).

Les salariés œuvrant au sein des segments externalisés d'une entreprise bénéficient-ils d'une représentation collective pouvant leur permettre d'améliorer leurs conditions de travail? Louise Boivin examine la représentation collective des salariés, en majorité des femmes occupant des emplois précaires, œuvrant pour trois catégories de prestataires privés intégrés à des réseaux publics d'aide à domicile au Québec. Étudiant les rapports entre les entités composant ces réseaux à l'aide de travaux s'inscrivant dans le courant de l'économie politique critique et de la théorie du processus de travail (en anglais, *labour process*), l'auteure rappelle que malgré le mouvement d'externalisation des services publics d'aide à domicile à ces prestataires privés, ce sont toujours les autorités publiques qui détiennent le pouvoir stratégique de détermination des conditions d'exercice du travail des salariées de ces prestataires, même si elles n'en sont pas les employeurs au plan juridique. L'objectif du texte est de déterminer, à l'aide de trois études de cas réalisées auprès de catégories différentes de prestataires privés, si ces salariées bénéficient d'une représentation collective capable d'atteindre les détenteurs du pouvoir stratégique au sein de ces réseaux et d'établir une solidarité entre les salariées des différentes entités qui les composent. Des trois types de pratiques de représentation collective observés dans les études de cas, aucun ne correspond à une représentation réticulaire capable de prendre en compte la dynamique de pouvoir et de segmentation au cœur de ces réseaux, même si l'auteure constate les retombées positives, quoique partielles, d'une mobilisation menée par les usagers de ces services. Cette lacune altère la capacité des salariées de contrer la précarisation et la dévaluation sexuée de leur travail. L'auteure plaide pour une institutionnalisation de nouvelles formes de représentation collective dans les services d'aide à domicile au Québec allant au-delà d'une représentation d'entreprise et elle suggère des pistes de solution pertinentes à cet égard.

Pour leur part, Byoung-Hoon Lee et Sophia Seung-Yoon Lee cherchent également à contribuer au renouvellement de la théorisation du syndicalisme en mettant en avant-plan les luttes portées par les travailleurs et les travailleuses du précaire sud-coréen. En s'appuyant sur la méthode dite fs/QCA², ces auteurs proposent une analyse comparative qualitative d'une trentaine de cas portant sur des luttes menées par des travailleurs « non réguliers » entre 1998 et 2013 en s'intéressant à trois de leurs caractéristiques centrales: 1- l'étendue de la solidarité « interne » entre les travailleurs réguliers et non réguliers; 2- l'importance de la solidarité externe engagée avec d'autres acteurs du mouvement syndical et de la société civile; 3- l'ampleur et la diversité du « répertoire de protestation » mobilisé dans le cadre de ces mouvements de contestation. L'objectif du

texte est d'identifier les combinaisons de ces caractéristiques qui permettent, non seulement de négocier de meilleures conditions de travail, mais également de pérenniser l'organisation collective instituée par ces luttes. Il ressort du texte que la présence d'une forte solidarité, autant interne qu'externe, peut être significativement associée aux succès des luttes portées par les travailleurs non réguliers, — et ce premier constat tend à appuyer les résultats d'autres travaux sur la nécessité de créer des « ponts » entre les différents groupes de travailleurs et la communauté. Le second constat découlant de leur analyse est davantage contre-intuitif : les probabilités de succès sont d'autant plus importantes que ces deux premières configurations sont combinées avec un répertoire d'actions limité.

Le recours à différents répertoires d'action non traditionnels peut être entravé par le cadre institutionnel dans lequel se meuvent les acteurs, ainsi que le montre le texte de Carole Yerochewski et Diane Gagné. Rappelant que les emplois atypiques affectent de manière disproportionnée les femmes, ainsi que les populations immigrantes ou racisées, ce qui témoigne de la discrimination systémique qui existe sur le marché du travail, les auteures se demandent si les syndicats tiennent compte de cette discrimination dans l'élaboration de leurs stratégies de représentation de ces travailleurs. Le texte aborde cette question à l'aide de l'étude longitudinale d'un cas qui met en évidence l'éventail de stratégies déployées par les syndicats. Ce cas concerne des salariées — en majorité des femmes noires d'origine haïtienne — affectées par les deux agences de location de personnel qui les employaient pour travailler auprès des personnes présentant des déficiences intellectuelles, hébergées dans des résidences gérées par un organisme parapublic en santé et services sociaux. Cet organisme était l'unique client des deux agences en cause. Ces salariées étaient représentées par deux syndicats accrédités et couvertes par des conventions collectives négociées avec les agences en cause qui prévoyaient des conditions de travail largement inférieures à celles des personnes embauchées directement par l'organisme parapublic pour faire le même travail. S'appuyant sur une approche institutionnaliste historique, les auteures abordent les stratégies syndicales mises en œuvre dans ce cas en tenant compte du cadre institutionnel qui conditionne la représentation que les syndicats ont des problèmes de discrimination systémique. La stratégie syndicale dominante, dans ce cas, a consisté à gérer la négociation collective avec l'employeur dans une relation bipartite, laissant dans l'ombre tant les relations tripartites que la division sexuée et racisée du travail qui caractérisaient les frontières de la relation d'emploi de ces travailleuses.

En somme, le bilan que font les auteurs des trois derniers articles de notre thématique est plus que mitigé quant à la capacité des acteurs collectifs, du moins dans le cadre institutionnel actuel, d'agir comme des agents de changement capables de réguler les nouvelles relations d'emploi.

Conclusion

Plusieurs des textes réunis dans ce numéro thématique rendent compte de modalités de mise au travail qui mettent en relation diverses catégories de travailleurs avec des entreprises qui, sans avoir à leur égard le statut juridique et les responsabilités d'un employeur, exercent un pouvoir certain sur la détermination du contenu et des conditions de leur travail, ainsi qu'un certain contrôle, direct ou indirect, sur son exécution. Étaient concernés tant des travailleurs indépendants, comme les franchisés (Coiquaud et Martin) ou les travailleurs culturels (Choko et Conor), que des travailleuses et des travailleurs salariés œuvrant dans des entreprises insérées dans des réseaux (Boivin, Yerochewski et Gagné, Choko et Conor). Dans certains cas, la protection sociale et la représentation collective étaient inapplicables à la relation d'emploi étudiée (Coiquaud et Martin; Azaïs, Dieuaide et Kesselman); dans d'autres, elles étaient inadéquates, car elles n'étaient pas à la mesure des réseaux dans lesquels ces travailleurs étaient impliqués (Choko et Conor, Boivin, Yerochewski et Gagné) et avaient même pour effet de limiter les représentations que l'acteur syndical pouvait avoir de la nature du problème et des voies d'action possibles (Yerochewski et Gagné). Les expériences ayant eu des effets positifs sur les conditions de travail recensées dans les textes se caractérisent par l'implication d'une constellation plus large d'acteurs (Choko et Conor, Boivin, Lee et Lee) et par une limitation des répertoires d'action des syndicats (Lee et Lee).

Le brouillage des frontières qui opère dans ces modalités de mise au travail vient mettre à mal la notion même de citoyenneté au et par le travail (Fudge, 2010). Une telle lecture est convergente avec l'imbrication des rapports sociaux de travail et d'emploi, de genre et d'ethnicité qui caractérise les nouvelles relations d'emploi (Yerochewski et Gagné, Boivin) et en font des vecteurs d'inégalité et d'exclusion sociale. Le cadre institutionnel actuel de la protection sociale et de la représentation collective est inadéquat en ce qu'il ne capte qu'une portion de ces rapports sociaux complexes, privant les acteurs des ressources, notamment juridiques, nécessaires pour agir sur l'ensemble du phénomène.

En ce sens, la proposition d'Azaïs, Dieuaide et Kesselman qui invite à comprendre la « zone grise d'emploi » mise en évidence par les nouvelles configurations organisationnelles comme un espace public dans lequel se meuvent des acteurs qui sont usuellement laissés en marge des analyses sur le travail et le syndicalisme semble porteuse. Elle permet, en outre, de rappeler que la normativité privée issue de l'action collective est une voie par laquelle la régulation du travail peut se renouveler, comme cela a été le cas, historiquement, de l'élaboration du droit du travail (Verge, 2011 : 166). En ce sens, la régulation hybride en construction pourrait bien fournir les fondements d'un cadre institutionnel mieux apte à régir les nouvelles relations d'emploi et à conférer des ressources de pouvoir aux acteurs.

Cela ne signifie pas, toutefois, que l'État doive rester passif dans l'élaboration d'un nouveau cadre institutionnel, en réagissant *a posteriori* aux transformations du travail et aux expériences menées par les autres acteurs. Comme l'illustre en particulier le texte de Choko et Conor, l'État peut avoir un rôle actif dans la mise en place de solutions aux enjeux que soulèvent les nouvelles configurations organisationnelles et les nouvelles figures de la relation d'emploi.

Quant à l'acteur syndical, plusieurs textes illustrent la nécessité qu'il déploie des stratégies allant au-delà du modèle institutionnel décentralisé dominant, à tout le moins en Amérique du Nord. Pour être efficaces, ces stratégies doivent être à la mesure des nouvelles configurations organisationnelles dans lesquelles les travailleurs se trouvent maintenant intégrés, ne pas se confiner aux seuls employeurs juridiquement reconnus (Boivin, Yerochewski et Gagné) ou aux seuls travailleurs salariés (Coiquaud et Martin, Choko et Conor) et avoir pour objectif de reconstruire des solidarités qui tiennent compte de l'hétérogénéité des situations de travail (Lee et Lee, Yerochewski et Gagné). À la diversité des situations de travail et des configurations organisationnelles doit correspondre une pluralité de formes d'action, afin que ne soient pas relégués dans l'ombre les besoins — autant en termes de protection sociale que de représentation — des travailleurs et des travailleuses repoussés à la marge du salariat classique.

Notes

- 1 Sur la question, voir notamment l'excellente série d'articles publiée en juin 2017 dans *La Presse*. En ligne : [http://plus.lapresse.ca/screens/3edb2ad1-ce78-4c7e-ac17-99a9e7964e72%7Ck0365WZ8_m7o.html], [<http://www.lapresse.ca/actualites/enquetes/201706/09/01-5105982-une-main-doeuvre-jetable.php>], consulté le 14 juin 2017.
- 2 « *fuzzy-set qualitative comparative analysis (fs/QCA)* ».

Références

- Appay, Béatrice. 1993. « Individu et collectif : questions à la sociologie du travail et des professions. L'autonomie contrôlée », *Cahier du Gedisst* (Paris), 6 (consultation en ligne).
- Bergvall-Kåreborn, Birgitta et Debra Howcroft. 2014. « Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour », *New Technology, Work and Employment*, 29 (3), p. 213-223. doi:10.1111/ntwe.12038.
- Bernier, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle*, Québec : Ministère du Travail.
- Bisom-Rapp, Susan et Urwana Coiquaud. 2017. « The Role of the State towards the Grey Zone of Employment : Eyes on Canada and the United States », *Revue Interventions économiques*, 58 (consultation en ligne).
- Boivin, Louise. 2016. « Just-in-Time Labour: The Case of Networks Providing Home Support Services in Quebec », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32 (3), p. 301-321.

- Castel, Robert. 2009. *La montée des incertitudes*, Paris : Seuil.
- Castel, Robert. 2003. *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris : Le Seuil/La république des idées.
- Coiquaud, Urwana. 2016. « The Obligation to Be Available: The Case of the Trucking Industry », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32 (3), p. 322-343.
- D'Amours, Martine. 2013. « Devenir traducteur indépendant: l'impact structurant de la clientèle », *Revue française de sociologie*, 54 (2), p. 331-368.
- D'Amours, Martine. 2015. « Les travailleuses de la garde d'enfants en milieu familial: à l'intersection des rapports sociaux de travail, de sexe et de migration », *Sociologie et Sociétés*, 47 (1), p. 147-175.
- De Tonnancour, Véronique et Guylaine Vallée. 2009. « Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 64 (3), p. 399-441.
- Dunlop, John T. 1993. *Industrial Relations Systems*, Boston, Mass.: Harvard Business School, rééd. [1958].
- Dupuy, Yves et Françoise Larré. 1998. « Entre salariat et travail indépendant, les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et Emploi*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES, 77 (4), p. 1-14.
- Durand, Jean-Pierre. 2004. *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui: Flux tendu et servitude volontaire*, Paris: Éditions du Seuil.
- Fribourg, Bertrand. 2003. « Le travail intérimaire comme défi posé au syndicalisme: l'exemple du SNETT-CGT aux chantiers navals de Saint-Nazaire », *Actes des IX^{èmes} journées de sociologie du travail*, Centre Pierre Naville, Tome 4.
- Fudge, Judy. 2010. « Au-delà de la citoyenneté industrielle: la citoyenneté marchande ou du travail? », dans Michel Coutu et Gregor Murray (dir.), *Travail et citoyenneté. Quel avenir?*, Québec: Presses de l'Université Laval, p. 421-451.
- Garza de la, Enrique. 2015. « Informality, Organization, and Collective Action », dans Martine D'Amours, Sid Ahmed Soussi et Diane-Gabrielle Tremblay, dir. (2015). *Repenser le travail et ses mutations: des concepts nouveaux pour des réalités transformées*, Montréal: Presses de l'Université du Québec, p. 295-325.
- Gorgeu, Armelle et René Mathieu. 2009. « La place des diplômés dans la carrière des ouvriers de la filière automobile », *Formation Emploi*, 105, p. 37-51.
- Krinsky, John et Maud Simonet. 2012. « Déni de travail: l'invisibilisation du travail aujourd'hui. Introduction », *Sociétés contemporaines*, 87, p. 5-23.
- Lesemann, Frédéric. 2015. « 'Travail informel', informalité et 'société salariale'. Centrer la réflexion relative aux transformations du travail et des sociétés contemporaines sur le 'travail informel' et l'informalité plutôt que sur la 'société salariale' », dans Martine D'Amours, Sid Ahmed Soussi et Diane-Gabrielle Tremblay, dir. (2015). *Repenser le travail et ses mutations: des concepts nouveaux pour des réalités transformées*, Montréal: Presses de l'Université du Québec, p. 227-263.
- Morin, Marie-Laure (dir.), Yves Dupuy, Françoise Larré et Sandrine Sublet. 1999. *Prestation de travail et activité de service*, Paris: La Documentation française/Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Coll. « Cahier Travail et Emploi ».

- Morin, Marie-Laure. 2005. « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Revue internationale du travail*, 144 (1), p. 5-30.
- Noiseux, Yanick. 2014. *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 250 pages.
- Papinot, Christian. 2013. « Un tutorat dévoyé. La fabrication de malentendus intergénérationnels à l'usine », dossier « Générations ouvrières au travail », *Sociétés contemporaines*, 90, p. 5-27.
- Piotet, Françoise. 2007. *Emploi et travail : le grand écart*, Paris : Armand Colin, 266 pages.
- Plihon, Dominique. 2006. « Précarité et flexibilité du travail, avatars de la mondialisation du capital », Michel Husson, dir., *Travail flexible, salariés jetables. Fausses questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage*, Paris : La Découverte, p. 123-133.
- Rubery, Jill, Jill Earnshaw, Mick Marchington, Fang Lee Cooke et Steven Vincent. 2002. « Changing Organizational Forms and the Employment Relationship », *Journal of Management Studies*, 39 (5), p. 645-672.
- Supiot, Alain. 1999. *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission des Communautés européennes, avec la collaboration de l'Université Carlos III de Madrid, Paris : Flammarion.
- Supiot, Alain. 2004. *Le droit du travail*, Paris : PUF.
- Standing, Guy. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*, Londres : Bloomsbury.
- Taylor, Rebecca F. 2004. « Extending Conceptual Boundaries: Work, Voluntary Work and Employment », *Work, Employment and Society*, 18, p. 29-49.
- Scholz, Trebor. 2016. *Uberworked and Underpaid: How Workers Are Disrupting the Digital Economy*, Cambridge : Polity Press.
- Vallée, Guylaine et Dalia Gesualdi-Fecteau. 2016. « Setting the Temporal Boundaries of Work: An Empirical Study of the Nature and Scope of Labour Law Protections », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32 (3), p. 344-378.
- Verge, Pierre. 2011. « Les instruments d'une recomposition du droit du travail : de l'entreprise-réseau au pluralisme juridique », *Les Cahiers de droit*, 52 (2), p.135-166.
- Vosko, Leah F. 2007. *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montreal and Kingston : McGill-Queen's University Press.
- Weil, David. 2014. *The Fissured Workplace: Why Work Became so Bad for So Many and What Can be Done to Improve it?* Cambridge : Harvard University Press.