Présentation du numéro :

Le conflit du travail : sa transformation et ses nouvelles formes de gestion et de régulation

La *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* avait invité les chercheurs de langue française à soumettre des articles scientifiques portant sur le conflit du travail, sa transformation, ses nouveaux enjeux, ses nouvelles formes de gestion et de régulation. À en juger par le grand nombre d'articles soumis par les chercheurs, le sujet a suscité beaucoup d'intérêt, témoignant de la centralité encore tout à fait actuelle du conflit comme objet de recherche eu égard à la relation d'emploi. Rappelons l'analyse sommaire qui a donné lieu à l'appel de l'article de ce numéro thématique de la *REMEST*.

Le conflit du travail peut être étudié au niveau de la société, des secteurs d'activité économique, de l'entreprise, de l'unité de travail ou de la relation entre superviseurs et supervisés. Dans une perspective pluraliste, le conflit du travail est inhérent à la relation d'emploi compte tenu des objectifs divergents des personnes salariées et des employeurs. Peu importe l'approche d'analyse ou l'époque, le conflit du travail demeure central à la discipline des relations industrielles et à ses champs d'études. Il résulte de la distribution inégale de l'autorité dans l'entreprise et dans la société. Le cadre législatif et réglementaire, puis la présence syndicale, ne contribuent que partiellement à établir un meilleur équilibre dans la relation d'emploi, une bonne partie de la gestion du travail demeurant la prérogative exclusive de la direction.

De nombreuses recherches font état d'une tendance dominante vers l'individualisation du rapport salarial. Le conflit industriel, longtemps dominant, cèderait la place à des formes nouvelles et diversifiées du conflit. Cette évolution confirmerait les limites structurelles, voire la caducité, des modèles traditionnels de régulation fondés sur des identités au travail construites dans le cadre du capitalisme industriel. La problématique du conflit du travail tendrait dorénavant à être davantage centrée sur la résolution organisationnelle et le traitement individuel des conflits que sur sa gestion collective et sa prise en charge sociétale.

Empiriquement depuis une vingtaine d'années, du moins en Amérique du Nord, on constate une baisse marquée des conflits de travail sans pour autant pouvoir en conclure que le degré de conflictualité de la relation d'emploi diminue. Le conflit y adopterait dès lors des formes nouvelles d'expression. Ailleurs, en Europe, en Asie et dans les pays du Sud, la situation pourrait être toute autre.

Ces quelques éléments d'analyse ouvrent la voix à plusieurs questions spécifiques de recherche autour du conflit du travail dont les suivantes :

- La transformation du conflit du travail, de ses enjeux et de ses formes d'expression

- La régulation étatique du conflit du travail : la capacité concurrentielle vs l'équité sociale, les droits des salariés vs la liberté d'entreprise, les droits individuels vs les droits collectifs

- La régulation locale du conflit du travail : la négociation des positions vs des intérêts, les grèves et leurs antécédents, la gestion informelle des conflits de droit vs la procédure de griefs, la concertation vs la mobilisation syndicale

- Les différentes facettes de la flexibilité au travail analysées à partir du conflit du travail et de la divergence d'intérêts

    - La flexibilité dans les règles de travail : prévisibilité des règles vs utilisation optimale des ressources, mouvements par ancienneté vs utilisation des compétences
    - La flexibilité des temps de travail : la conciliation travail - hors travail vs l'utilisation des ressources humaines au moment requis, la négociation de la flexibilité du temps de travail,
    - La flexibilité numérique : la sécurité d'emploi vs la capacité d'ajustement numérique, l'emploi permanent vs l'emploi atypique, l'impartition vs la production interne
    - La flexibilité salariale : le salaire au temps vs au rendement, l'équité salariale interne vs l'équité externe
    - Le concept de flexicurité et ses implications conflictuelles

Parmi les articles reçus suite à cet appel, nous en avons retenu sept qui ont reçu une recommandation favorable lors du processus d'évaluation.

Le premier article de Suzanne Payette présente un portrait éclairé et unique de l'évolution des conflits collectifs de travail au Canada au cours de 30 dernières années. Certes, on savait que l'incidence des grèves avait diminué pendant cette période mais il devient intéressant de confronter ces données à des facteurs comme l'inflation, le taux de chômage, le taux de syndicalisation et la durée des conventions collectives. L'analyse permet de relativiser les changements de la période étudiée.

Puis, on enchaîne avec deux articles qui permettent de mieux saisir certaines facettes du conflit du travail dans ses nouvelles formes. Sébastien Diné fournit d'abord des données qui confirment la réduction du nombre de grèves en France au cours des 20 dernières années. Sans prétendre à la disparition du conflit collectif, l'auteur avance, à juste titre, que le conflit s'exprimerait davantage sur des bases individuelles ou inter individuelles. Sous une perspective différente mais complémentaire, Dominique Efros suggère une analyse des résistances sociales issues des activités de travail. Ces résistances prennent la forme de conflits eu égard à l'isolement social, à la vulnérabilité économique, aux agressions dans le travail et à la dévalorisation professionnelle.

Les conséquences de la flexibilité numérique, concept cher à l'entreprise d'aujourd'hui mais souvent néfaste pour les salariés, repose en bonne partie sur la précarité de l'emploi. Evelyne Perrin, fait ressortir les particularités des conflits menés par les précaires en France au cours des dernières années. L'auteur démontre que les précaires ont développé des outils de mobilisation faisant appel à de nouvelles solidarités, souvent en dehors des structures de représentation syndicale.

Mélanie Guyonvarch aborde la problématique du conflit sous l'angle des licenciements et des restructurations. Autant pour les salariés licenciés que pour ceux qui demeurent en emploi, les changements comportent leur part de difficultés autour des reclassements externes ou internes. L'auteur appuie ses propos sur une étude empirique dans une entreprise récemment « restructurée ». Dans la même veine, Laëtitia Lethielleux analyse le conflit des survivants dans l'entreprise restructurée. Les symptômes du syndrome expriment la volonté manifeste des salariés restants de refuser le changement organisationnel imposé. Le conflit s'exprime sous plusieurs logiques de survivance selon les statuts et les groupes professionnels.

Enfin, Alain Pichon, en plus d'apporter un éclairage intéressant au lecteur hors France, sur la complexité du régime français des contrats de travail, propose une analyse de l'évolution des types de licenciements en France. Il ressort de l'analyse que le nombre de licenciements pour motifs personnels (congédiements en termes nord-américain) augmente. L'auteur présente ce qui ressort de 40 entretiens auprès de personnes licenciées ainsi que les perspectives de divers intervenants du domaine.

Nous voulions dans ce numéro thématique explorer différentes facettes du conflit du travail. Le but est atteint mais la réflexion ne fait que commencer et nous invitons les chercheurs de disciplines diverses à continuer de nous soumettre des articles sur le sujet. Merci à tous ceux et celles qui ont contribué à ce numéro.

Renaud Paquet, professeur
Éditeur, *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*
Département de relations industrielles
Université du Québec en Outaouais