

PRÉSENTATION DU NUMÉRO

Il me fait plaisir de vous présenter ce numéro de la *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*. La Revue est une publication scientifique dont les articles sont soumis à l'évaluation anonyme des pairs. Elle s'est donnée pour mandat de publier des articles scientifiques traitant du travail et de l'emploi, selon une définition large de ces concepts, et ce, selon les divers paradigmes existants. Les lecteurs et lectrices sont invité.e.s à consulter l'onglet « Présentation de la revue » pour en savoir plus sur les créneaux de recherche visés par la *REMEST* (<http://www.remest.ca/pages/PresRev.php>). La Revue sollicite des articles et des évaluateurs et évaluatrices de la francophonie mondiale. Pour chaque article, la politique de la revue est de solliciter deux évaluateurs, un du Québec et un de la francophonie hors-Québec.

La mondialisation pose des enjeux sociaux et linguistiques importants. Notre revue, étant éditée au Québec, une terre francophone dans un océan anglophone, est particulièrement sensible à la question du rayonnement d'une science francophone et encourage le partage des savoirs entre le Nord et le Sud francophones. Nous faisons nôtre le point de vue du Directeur de la rédaction de la Revue des sciences de gestion, Monsieur Philippe Naszalyi : « Il n'y a pas de recherche libre dans une pensée servie ni dans un carcan étranger, et la complémentarité des expressions est richesse. Tout le reste n'est que billevesée et archaïsme » (éditorial au no 239-240 de la Revue).

La Revue est publiée gratuitement à partir du site WEB Érudit (<http://www.erudit.org/revue/remest/2009/v4/n2/index.html>). Érudit est un consortium universitaire sans but lucratif qui donne accès à plusieurs types de documents des disciplines des sciences humaines et sociales, ainsi que des sciences naturelles : revues savantes, livres, actes, thèses et autres documents et données.

La revue REMEST est dirigée par le Centre d'étude et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (CEREST). Son comité scientifique est formé de chercheur.e.s de l'Université du Québec en Outaouais, de l'Université de Montréal, de l'Université du Québec à Montréal, des HEC, de l'École nationale d'administration publique et de chercheurs européens, africains et américains. Des chercheur.e.s d'autres universités collaborent aussi à la Revue comme évaluateurs et évaluatrices anonymes.

Le présent numéro compte cinq articles provenant de chercheur.e.s s'inspirant d'approches disciplinaires variées mais ayant un intérêt commun pour des problématiques qui sont au coeur des débats actuels en gestion des ressources humaines, en relations du travail ou en politiques publiques du travail.

Le premier article, rédigé par **André Beaucage**, présente justement la réussite exemplaire du développement d'une gamme complète de programmes d'études en français puis de la création du dernier département de relations industrielles en Amérique du Nord. Alors que des départements de relations industrielles ferment aux États-Unis et au Canada depuis la fin des années 1970, pour se voir intégrer dans des départements de sciences de la

gestion d'une part et de sociologie d'autre part, les professeurs de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais ont réussi au contraire à s'émanciper du département de sciences de la gestion pour devenir un département autonome de relations industrielles en 1992. Cette réalisation n'est pas banale puisqu'elle favorise une approche pluraliste de l'étude des rapports de travail et des organisations au lieu de l'approche unitariste qui domine habituellement dans le champs des sciences de l'organisation, celles-ci étant davantage préoccupées des seuls intérêts patronaux. Une telle réussite ne tient pas seulement aux efforts des membres de ce département mais peut s'appuyer sur un contexte social habilitant. Le Québec maintient en effet son taux de syndicalisation autour de 39 %, le plus haut taux de syndicalisation en Amérique du Nord. Par ailleurs, le Québec expérimente depuis longtemps diverses pratiques de concertation patronales-syndicales. Des éléments de ces pratiques de concertation sont discutés dans le texte suivant.

L'article de **Mustapha Bettache** présente une analyse de la concertation patronale-syndicale au Québec. L'article s'interroge sur la nature de cette concertation : information, consultation ou décision conjointe. L'article apporte aussi des éléments de réponse aux questions de l'amélioration de l'efficacité organisationnelle et des conditions de travail ainsi que de la mobilisation des employé.e.s que peuvent induire ces pratiques de concertation.

Les deux articles suivants, bien que présentant des analyses qui se situent davantage au niveau des relations individu/organisation, illustrent a contrario les problèmes pour les salarié.e.s que peut engendrer l'absence de réponse patronale adaptée à leurs besoins.

L'article de **Lise Chrétien et Isabelle Létourneau** part du constat que l'apport organisationnel d'avantages familiphiles (*family-friendly benefits*) ne suffit pas à aider les parents-travailleurs à concilier adéquatement travail et famille. Les auteures testent la proposition voulant qu'une culture organisationnelle défavorable à la conciliation travail-famille (CTF) puisse expliquer les difficultés de conciliation. L'analyse qualitative exploratoire réalisée s'appuie sur des témoignages recueillis auprès de 30 parents-travailleurs québécois. Les résultats indiquent que le manque perçu de soutien de l'employeur touche près d'un parent-travailleur sur deux et qu'il s'agit de la situation-problème relative au travail la plus importante et préoccupante pour les parents-travailleurs.

Pour sa part, **Moufida El Bedoui Tlik** pose la question des conséquences de la rupture et de la violation du contrat psychologique sur les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de départ volontaire. Cet enjeu présente un défi majeur pour les organisations dans un contexte où depuis plusieurs années, leurs pratiques ont conduit des employé.e.s à douter des engagements de leur employeur et lui expriment moins de loyauté. L'auteure distingue en premier les concepts de rupture et de violation du contrat psychologique, une distinction conceptuelle validée par sa recherche, puis étudie leurs effets sur deux comportements d'importance majeurs pour l'organisation : s'engager dans des comportements innovateurs et spontanés et rester longtemps dans l'organisation. L'auteure analyse les réponses d'un questionnaire administré auprès d'employés cadres moyens et supérieurs de PME tunisiennes du secteur privé. Les résultats montrent que les conséquences de la rupture sur les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de départ volontaire sont distinctes de celles de la violation : la violation est

directement et négativement associée aux comportements de citoyenneté alors que les effets de la rupture sont médiatisés par la satisfaction au travail. L'effet négatif de la rupture des obligations transactionnelles sur l'intention de départ est plus intense que celui de la violation, vu le caractère transactionnel de la relation d'échange. Enfin, la sensibilité à l'équité modère le lien entre la violation et les comportements de citoyenneté profitant à l'organisation ainsi que le lien entre la rupture et les comportements de citoyenneté orientés vers les individus dans l'organisation.

Dans le dernier article, **Faycel Benchemam** présente une étude d'un groupe d'acteurs centraux dans la mondialisation et la financiarisation de l'économie, un groupe qui a pourtant fait l'objet de peu d'études : les analystes financiers. À partir d'une étude historico-sociologique des sociétés de bourse et des analystes financiers, l'auteur identifie les principales configurations de gestion des ressources humaines (GRH) en vigueur au sein des entreprises d'investissement opérant sur le marché financier français. L'auteur constate que suite à l'accroissement de la concurrence de la part des firmes anglo-saxonnes, les firmes françaises ont eu tendance à imiter certaines des pratiques de GRH de ces firmes concurrentes, notamment en matière de rémunérations incitatives.

Les éditeurs de la Revue vous souhaitent bonne lecture. Ils vous invitent également à nous transmettre vos propositions d'articles. Finalement, nous remercions tous les évaluateurs qui ont contribué, par leurs commentaires et recommandations, à bonifier chacun des articles publiés.

Bonne lecture !

Guy Bellemare, Ph.D.

Professeur

Départements de relations industrielles

Université du Québec en Outaouais, Canada