

**La vulnérabilité au travail :  
questions de droit et de principe  
dans la nouvelle économie**

Par : Kerry Rittich

Rapport pour la Commission du droit du Canada

Le 25 janvier 2004

Kerry Rittich  
Professeure agrégée  
Faculty of Law  
University of Toronto

Ce document a été rédigé pour la Commission du droit du Canada. Les points de vue qui y sont exprimés sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de la Commission.

This paper is also available in English under the title: *Vulnerability at Work: Legal and Policy Issues in the New Economy*.



# Sommaire

L'accroissement de la vulnérabilité et de l'insécurité au travail constitue une caractéristique de la nouvelle économie. En général, la sécurité d'emploi des travailleurs diminue de même que leur pouvoir; beaucoup d'entre eux ont des sources de revenus moins sûres et de plus en plus de travailleurs travaillent dans un environnement de travail insuffisamment protégé. De plus, il y a un nombre croissant de travailleurs qui sont particulièrement vulnérables, parce qu'ils produisent de faibles revenus, parce qu'ils occupent un emploi indépendant peu productif et qu'ils ne sont pas reconnus par la loi comme des employés, parce que leur travail est insuffisamment protégé et réglementé ou n'est pas visé par le cadre de réglementation qui régit le travail, parce qu'ils ont des conditions ou des obligations qui les empêchent de faire partie du marché du travail ou parce qu'ils sont victimes de formes particulières de discrimination et de désavantage en milieu de travail.

Ces phénomènes sont indissociables de la transformation du travail dans la nouvelle économie et des tendances dominantes dans la réglementation de l'activité économique. Le présent rapport traite des principales tendances dans la gouvernance et la réglementation qui peuvent avoir une incidence sur la vulnérabilité des travailleurs, des hypothèses et des concepts qui animent ces tendances, des questions et des débats qui méritent une attention ainsi que des questions qui devraient être au premier plan lorsque la conception de politiques et de réglementation dans le milieu de travail est en jeu.

La première partie traite du rôle de la loi dans la vulnérabilité au travail. On y dit que, au lieu d'être considérée une caractéristique inévitable de la nouvelle économie, la vulnérabilité au travail est liée de façon importante aux régimes juridiques qui encadrent le travail. Parce que les

règles de droit et les institutions contribuent à légitimer les normes du milieu du travail et à attribuer des ressources, des pouvoirs, des risques et des responsabilités à différents groupes et institutions, elles participent à la création et à la résolution des problèmes de vulnérabilité au travail.

Les normes et les hypothèses à la base des régimes actuels régissant le travail ont été ébranlées par les changements dans la géographie de la production et la portée réglementaire de l'État, l'organisation du travail et l'identité du travailleur. Il en résulte des lacunes au niveau de la réglementation, ce qui fait que les règlements et les normes du milieu du travail sont moins efficaces et moins adaptés aux besoins des travailleurs.

Comme il est mentionné dans la deuxième partie, ces changements ont été accompagnés d'une multiplication des normes de bonne gouvernance dans l'économie mondiale. Bien qu'elle soit associée à l'intégration économique à l'échelle mondiale, il faut comprendre que la promotion d'une bonne gouvernance est un projet institutionnel distinct, entre autres, pour faciliter les transactions et les investissements et favoriser la croissance et l'efficacité en grande partie grâce à des changements au rôle de l'État et à une plus grande confiance dans les forces du marché et les groupes de la société privée et civile. En tant qu'idéal normatif, la bonne gouvernance joue maintenant un rôle important dans les débats actuels sur les politiques et la réglementation. La dernière partie donne à entendre que, nonobstant la croissance d'un modèle de marché normatif associé à la bonne gouvernance, il subsiste beaucoup de variations dans l'établissement de sociétés de marché et de débats intenses sur leur contribution à la croissance. Une réglementation efficace a des répercussions importantes pour les travailleurs, puisque les règles et les politiques associées à la promotion de l'efficacité comportent des décisions distributives ancrées et ne font souvent que déplacer les coûts qui finissent par contribuer à la création de vulnérabilité au travail.

La troisième partie traite des tendances dominantes de réglementation des marchés du travail, de la flexibilité du marché du travail et de la protection des droits fondamentaux du travail, et tente d'analyser de quelles façons elles changent les prémisses et les objectifs de la réglementation du marché du travail. En supposant que beaucoup de règles et de normes du marché du travail et de mécanismes de protection des emplois sont non pertinents et dysfonctionnels dans une économie mondiale axée sur les connaissances, les défenseurs de la flexibilité proposent de « déréglementer » les marchés du travail et que les travailleurs deviennent des entrepreneurs du marché du travail en perfectionnant continuellement leurs compétences et en s'adaptant à un marché du travail en constante évolution. Dans les faits, la déréglementation du marché du travail peut être passive et active; dans les deux cas, elle résulte en une exclusion d'un nombre toujours croissant de travailleurs des règles du marché du travail et des mécanismes de protection offerts aux employés.

On met également l'accent sur la protection des droits fondamentaux des travailleurs en faisant intervenir des normes sur les droits de la personne dans le débat sur la réglementation du travail. Toutefois, exception faite des droits fondamentaux anti-discriminatoires et des droits d'association, la réglementation du marché du travail est souvent perçue comme une question de *politique économique* plutôt que comme une question de *droits et privilèges* des travailleurs; en outre, on tient moins compte du conflit d'intérêts entre les travailleurs et les employeurs et le rôle du pouvoir dans le milieu du travail et le contrat de travail.

Les programmes actuels de gouvernance et de flexibilité mettent beaucoup d'accent sur le capital humain dans la politique concernant le marché du travail. Toutefois, les changements apportés à la réglementation et aux politiques conjugués à une stratégie visant le capital humain restent incertains et contestés, tout comme les hypothèses et les effets d'une plus grande flexibilité du marché du travail. Dans les faits, une gamme de réponses peut être nécessaire pour véritablement rendre opérationnelle une économie fondée sur les

connaissances, dans laquelle la plupart des gens peuvent assurer de manière réaliste leur sécurité et leur bien-être économique par la participation au marché du travail.

Les domaines de préoccupation importants des travailleurs vulnérables sont le concept de l'employé et l'accès à la représentation dans le milieu de travail. Repenser le fondement sur lequel la sécurité économique et la protection des travailleurs sont offertes est d'une importance cruciale maintenant que l'ancienneté professionnelle est moins sûre. Il est très important de porter une attention à la représentation afin d'habiliter les travailleurs vulnérables en ce qui concerne leurs employés et de favoriser une plus grande attention aux intérêts des travailleurs lors de l'élaboration de règles et de politiques en milieu de travail. L'étude se termine par un examen de ce qui pourrait être en jeu lors de la transition aux droits d'application de la loi et de participation, à la décentralisation et à la désaccentuation des droits fondamentaux des travailleurs.

La quatrième partie traite des façons dont la vulnérabilité au travail recoupe les préoccupations relatives à l'égalité, ce qui laisse entendre que les prescriptions réglementaires axées sur une efficacité économique étroitement comprise ne pourront pas répondre à diverses formes de vulnérabilité et de désavantage en milieu de travail qui créent la vulnérabilité au travail. Bien que les politiques et les règles qui corrigent la discrimination et le désavantage en milieu de travail puissent chevaucher celles qui favorisent la participation au marché du travail et le développement du capital humain, on ne peut pas simplement présumer que l'on peut regrouper maintenant les préoccupations sociales dans les préoccupations économiques. Il peut y avoir des conflits sur le plan de la conception institutionnelle, puisque les règles favorisant l'égalité sont souvent perçues comme étant inefficaces. De plus, ni les marchés ni les stratégies en matière de capital humain permettent de résoudre à eux seuls les problèmes de discrimination systémique.

Afin d'explorer ce qui est en jeu dans ces débats réglementaires, on traite de la féminisation du milieu du travail, ce qui laisse entendre qu'elle soulève un nouvel ensemble de questions relativement à l'efficacité et à l'égalité qu'il faut examiner maintenant que le milieu du travail n'est plus à majorité masculine. Une grande partie du désavantage des femmes dans le marché du travail est attribuable au fait que le partage des coûts liés au travail non rémunéré ou au travail « familial » est inégalement réparti entre les femmes et les hommes et est sorti des coûts de production et de l'organisation du travail. Ainsi, la question importante est la structure des normes du milieu de travail et la position de différents groupes de travailleurs à l'égard de ces normes.

Le rapport se termine par un ensemble de questions précises qu'il faudrait se poser afin d'examiner collectivement les questions de flexibilité, de capital humain et d'égalité.



# Table des matières

Introduction .....	1
I. Sources de la vulnérabilité au travail .....	4
A. Le rôle de la loi .....	4
B. Mondialisation : la nouvelle économie et le nouveau monde du travail.....	7
II. Mondialisation et gouvernance dans la nouvelle économie .....	9
A. Bonne gouvernance : le contexte .....	10
B. Bonne gouvernance : le modèle.....	13
C. Bonne gouvernance : hypothèses et effets .....	16
D. Repenser l'efficacité .....	19
III. Tendances dominantes dans la réglementation du marché du travail .....	24
A. Flexibilité du marché du travail .....	24
B. Droits fondamentaux du travail.....	36
C. Normes réglementaires changeantes : évaluer les changements.....	39
D. Connaissances, flexibilité et capital humain : questions de réglementation.....	43
E. Réglementation au travail : principales interrogations et préoccupations .....	45
IV. Égalité, vulnérabilité et capital humain.....	52
A. Égalité et compétitivité .....	52
B. Élaborer à nouveau les normes du marché.....	56
C. Féminisation du milieu de travail .....	62
Conclusion : Questions à prendre en considération .....	65
Bibliographie .....	69



# Introduction

L'accroissement de la vulnérabilité au travail constitue une caractéristique de la nouvelle économie. À presque tous les égards, la vulnérabilité des travailleurs s'accroît : ils ont moins de pouvoirs dans le milieu de travail, ils sont contraints de prendre plus de risques sur le marché du travail et leur sécurité d'emploi diminue de même que leurs revenus. De plus, il y a un nombre croissant de travailleurs qui sont particulièrement vulnérables, parce qu'ils produisent de faibles revenus, parce qu'ils occupent un emploi indépendant peu productif et qu'ils ne sont pas reconnus par la loi comme des employés; parce que leur travail est insuffisamment protégé et réglementé ou n'est pas visé par le cadre de réglementation qui régit le travail; parce qu'ils ont des conditions ou des obligations qui les empêchent de faire partie du marché du travail ou parce qu'ils sont victimes de formes particulières de discrimination et de désavantage en milieu de travail.

Ces phénomènes sont indissociables de la transformation du travail dans la nouvelle économie et des tendances dominantes dans la réglementation de l'activité économique. Un résultat de l'ensemble de transformations – technologiques, idéologiques, réglementaires, institutionnelles et culturelles – conjugué à la restructuration de l'économie et à la réorganisation de la production, est qu'un grand nombre de travailleurs ont moins de pouvoirs dans leur travail et des conditions de travail qui se détériorent. Étant donné que le sort des travailleurs dans la nouvelle économie est indissociable du bien-être social, politique et économique des sociétés, la question du travail fait maintenant l'objet d'une analyse et d'un débat soutenus dans les pays industrialisés et en voie de développement (Banque mondiale, 1995; Supiot, 2001; Auer et Gazier, 2002).

Le fait d'examiner la vulnérabilité des travailleurs fait partie intégrante de la réaction au déficit social attribuable à la mondialisation (PNUD, 1999). Un argument probant est que l'un des impératifs les plus immédiats de la nouvelle économie est de trouver une façon de mieux répartir à la fois les coûts et les gains de la restructuration économique. Ce qui survient dans les marchés du travail et autour de ces derniers est crucial pour cet objectif : les marchés restent le mécanisme de répartition le plus important, dépassant de loin ce que produisent la fiscalité et les transferts de revenus par l'entremise de l'État (Collins, 1999). En raison des pressions fiscales exercées sur les États dans un monde de capitaux en mouvement, la participation au marché du travail est de plus en plus au cœur du bien-être des personnes et des ménages (Avi-Yonah, 2000; Esping-Anderson, 1999). Même s'il est évident qu'un vaste éventail de décisions et d'actions économiques et politiques peuvent avoir une incidence profonde, pour le meilleur et pour le pire, sur le sort des travailleurs, il faudra résoudre « au travail » la grande partie du problème de l'insécurité des travailleurs dans la nouvelle économie.

Pour examiner la question de la vulnérabilité au travail, il faut analyser les normes, règles, politiques et institutions qui encadrent maintenant les transactions dans les marchés du travail et l'activité productive en général. Cependant, au niveau de la politique et de la réglementation, on a fait peu de choses au Canada pour accroître la capacité des travailleurs de surmonter les hauts et les bas d'un monde du travail devenu beaucoup plus volatil, instable et incertain. Les interventions se sont faites au coup par coup et des analyses complètes de leurs effets sont rares. Jusqu'à présent, les réformes ont traduit plus souvent les demandes des employeurs pour une plus grande flexibilité et des coûts plus bas sur le marché du travail que la nécessité pour les employés d'avoir plus de protection et de sécurité. Il en est résulté une intensification de la vulnérabilité des travailleurs : le paradoxe est que, au lieu d'atténuer la vulnérabilité en milieu de travail, les réformes apportées au marché du travail et à d'autres institutions font

augmenter le désavantage que vivent les travailleurs en raison de phénomènes tels que la réorganisation de la production et l'intégration économique mondiale.

Le présent document vise à traduire le rôle des modèles de gouvernance et des choix en matière de réglementation dans la création de la vulnérabilité en milieu de travail et des nouvelles formes de vulnérabilité pour les travailleurs de la nouvelle économie. Il tient compte en particulier de la nouvelle notion de « bonne gouvernance » et du nombre croissant de normes en matière de flexibilité du marché du travail et de leur importance concernant la vulnérabilité en milieu de travail. Au lieu de « résoudre » le problème de la vulnérabilité au travail, il cherche à cerner les principales tendances en matière de gouvernance et de réglementation qui peuvent avoir une incidence sur la vulnérabilité des travailleurs, à cerner les hypothèses et les concepts importants pour l'orientation de l'actuelle réforme des lois et des principes, à mettre en évidence les questions particulières qui méritent qu'on s'y arrête et qu'on les examine plus en profondeur, à suggérer ce qui pourrait être en jeu pour les travailleurs vulnérables dans les options sur l'offre du point de vue de la réglementation et finalement à poser certaines questions qui devraient être à l'avant-scène lorsqu'il est question de conception de principes et règlements.

Une grande partie du débat entourant la réglementation et les principes du marché du travail se concentre maintenant sur de questions d'amélioration de la compétitivité des entreprises et de la position économique des États en général. L'amélioration du « capital humain » des travailleurs a été cernée de façon générale comme une question au cœur de la présente tâche. En effet, les préoccupations traditionnelles concernant la protection, l'habilitation et la sécurité des travailleurs font de plus en plus partie de la question d'améliorer l'adaptabilité et les compétences des travailleurs au sein de la nouvelle économie. Étant donné que cette question a maintenant tellement d'importance dans les débats concernant la politique du travail, la

présente étude examine l'incidence des stratégies en matière de capital humain sur les travailleurs vulnérables. Elle cherche également à prévoir la mesure dans laquelle ces stratégies recourent les préoccupations en matière d'égalité ou s'en éloignent; à titre d'exemple, l'étude renvoie spécifiquement à la féminisation du milieu de travail.

L'analyse part de l'hypothèse selon laquelle l'augmentation de la vulnérabilité en milieu de travail n'est pas inévitable, du moins dans une mesure déterminée à l'avance, et que les emplois de la nouvelle économie ne sont pas insécures en soi. Même la flexibilité du milieu de travail est un objectif que l'on pourrait concevoir, et favoriser, de façon à profiter également aux travailleurs. À la place, selon la façon dont nous réagissons au niveau du droit et des politiques et selon la conception des institutions juridiques, nous pouvons relever ou diminuer le degré général de vulnérabilité dans le milieu de travail et intensifier ou améliorer les divisions entre les « membres » protégés et les « non-membres » vulnérables de la population active.

## I. Sources de la vulnérabilité au travail

### A. Le rôle de la loi

Être ou devenir un travailleur vulnérable ne relève pas simplement des caractéristiques du travailleur. Ce n'est pas non plus quelque chose que l'on peut attribuer uniquement au nouveau contexte économique dans lequel les travailleurs évoluent maintenant. La vulnérabilité est fonction de la façon dont le travail est structuré et de la façon dont les risques et les coûts sont répartis entre les travailleurs, leurs employeurs, l'État et la société en général.

La vulnérabilité et l'insécurité au travail peuvent provenir :

- 1) de la répartition des risques, des coûts, des avantages et des pouvoirs entre les employeurs et les travailleurs;
- 2) de la capacité (ou de l'incapacité) des travailleurs de se conformer aux règles et aux normes en milieu de travail et à évoluer selon elles;
- 3) de la répartition du travail entre les travailleurs, y compris le travail non rémunéré;
- 4) de l'accès aux ressources.
- 5) de la discrimination, soit *directement* d'après des caractéristiques ou des motifs particuliers ou par leur activité commune ou, *indirectement*, à cause du lien entre ces motifs et les facteurs mentionnés ci-dessus.

Même s'il y a un éventail de forces à l'œuvre, les règles de droit et les institutions juridiques jouent un rôle dans toutes ces formes de vulnérabilité. Les privilèges prévus par la loi et les institutions produisent et légitiment les normes régissant le travail. Ils ont une incidence sur la répartition des ressources et des pouvoirs, ils étalent et déplacent le risque entre les parties participant à la production et ils attribuent des responsabilités entre différentes sphères sociales et institutions, comme l'État, les entreprises, les familles ou les ménages et la collectivité générale. Ils constituent la structure d'incitation dans laquelle les entreprises prennent des décisions au sujet de la rentabilité et les travailleurs décident s'ils veulent travailler et où ils veulent le faire. Les règles de droit et les catégories déterminent également les limites de l'entreprise et ses limites en matière de responsabilité au niveau de la production. Les règles de droit et les institutions juridiques reflètent et constituent le monde du travail, créent des inégalités et des injustices entre les différents groupes de travailleurs et y remédient. Ainsi, quelle que soit l'intensité des pressions économiques dans la nouvelle économie, le droit participe, dans une certaine mesure, à la réaction à la vulnérabilité en milieu de travail et à la création de cette dernière (Conaghan, 2002; Fischl et Klare, 2002).

Ces choix institutionnels et juridiques ont une importance énorme sur la situation des travailleurs en général, ainsi que sur les perspectives d'avenir de groupes particuliers de travailleurs. La vulnérabilité, l'insécurité et le désavantage économique croissants pour les travailleurs actuels découlent de changements apportés tant au contexte économique qu'aux règles et normes régissant le travail. . Ils viennent de modifications apportées à la géographie de la production, à l'organisation du travail, à l'identité des travailleurs et soit 1) le manque de mesures de réglementation et de politiques face à ces changements; 2) le « retard » de la réglementation ou 3) des mesures réglementaires et stratégiques qui sont inadéquates ou peu favorables aux intérêts et aux besoins des travailleurs, bien souvent parce qu'elles visent à créer de la flexibilité et à réduire les coûts pour les employeurs.

La règle de droit concernant le travail produit des effets tant au niveau matériel qu'au niveau normatif, idéologique ou discursif. Lorsque l'on essaie de cerner le rôle du droit au moment de façonner des normes du milieu de travail, de produire de piètres résultats en matière de répartition pour les travailleurs et d'accroître la vulnérabilité en milieu de travail, il est crucial de voir aux deux niveaux. L'évaluation du rôle du droit en ce qui concerne l'insécurité des travailleurs nécessite de décrire les écarts entre les règles et les politiques actuelles qui régissent le travail, et le nouveau monde du travail proprement dit, tout en prenant note des ruptures survenues entre le travail et sa réglementation. Toutefois, il faut aussi analyser les effets de normes et d'hypothèses changeantes relativement à la nature du travail, à l'organisation de la production et aux travailleurs eux-mêmes.

## B. Mondialisation, la nouvelle économie et le nouveau monde du travail

Une des caractéristiques d'une économie mondiale de plus en plus intégrée est une discordance entre la réglementation et l'espace de production (Arthurs, 1996). Dans les années qui ont suivi la guerre, les États avaient un pouvoir de réglementation relativement complet et fonctionnel sur les activités économiques relevant de leur compétence. Cette relation s'est maintenant affaiblie; aucune administration « n'occupe nécessairement le domaine » en ce qui concerne la réglementation du travail. L'activité économique et la portée de la réglementation ne coïncident plus nécessairement. Une bonne partie de l'activité économique traverse les frontières et la production de biens et de services fait de plus en plus intervenir des intrants, notamment la main-d'œuvre, provenant de plusieurs endroits. En conséquence, il peut être impossible de déterminer où les marchandises sont fabriquées et difficile ou inutile de savoir où se trouve une société.

Tout aussi important est le fait que le travail a connu une réorganisation radicale. La production à la Ford ne représente plus la norme. La production est aussi devenue plus flexible (Piore et Sabel, 1984), l'entreprise s'est désintégrée verticalement et la production est répartie de plus en plus entre des réseaux complexes d'entrepreneurs, de sous-traitants et de travailleurs à domicile (Castells, 2000). Le *type* de travail a également changé : la fabrication est en baisse, et un nombre croissant de travailleurs appartiennent au secteur des services, une grande partie de ces emplois étant peu spécialisés et mal rémunérés. Finalement, les normes sociales régissant les relations et les attentes entre les travailleurs et leurs employeurs pour ce qui est des enjeux critiques tels que la rémunération et la sécurité d'emploi subissent une transformation (Stone, 2001). Pour ces raisons, de plus en plus de travailleurs occupent un emploi à temps partiel, occasionnel, atypique, non protégé et mal rémunéré.

En outre, l'identité du travailleur « ordinaire » a changé. Les règles actuelles du travail et de l'emploi, et les politiques de protection sociale en vigueur se fondent sur les hypothèses selon lesquelles le travailleur moyen était un chef de famille de sexe masculin ayant occupé de façon relativement ininterrompue un emploi à temps plein jusqu'à l'âge normal de la retraite. Ces hypothèses ont été institutionnalisées dans une série de politiques en matière de protection sociale ainsi que de règles et de pratiques liées au milieu de travail qui ont été conçues pour protéger ces travailleurs contre un ensemble de risques définis, pour leur redistribuer le revenu tout au long de leur vie et pour leur permettre de subvenir au besoin des personnes à charge. Cependant, ces hypothèses intégrées quant à l'identité des travailleurs et à ce dont ils ont besoin sont de plus en plus douteuses, en partie à cause de la féminisation de la population active (OIT, diverses années; Standing, 1999). Une multitude de facteurs interdépendants, allant des normes changeantes relatives à la problématique home-femme, à la diversification des formes de familles, en passant par l'instabilité pure et simple des structures du ménage, ont provoqué la féminisation du travail; ils ont été renforcés par la diminution du revenu réel au cours de la dernière génération qui a rendu le vieux modèle de l'homme gagne-pain inadéquat pour soutenir de toute façon un ménage. Il en résulte que le travailleur moyen peut aussi bien maintenant être un homme qu'une femme; la femme peut tout aussi bien être chef de ménage; quoi qu'il en soit, elle subvient fort probablement aux besoins de personnes à charge, comme son collègue de sexe masculin. Cependant, il est probable que sa participation à la population active suivra des parcours différents; que cette travailleuse sera confrontée à des risques différents, tant au travail qu'en dehors; et qu'elle aura des obligations concurrentielles, que ses collègues de sexe masculin ne connaissent pas pour la plupart.

Les écarts et les ruptures entre les actuelles règles et normes en matière de travail et d'emploi et le monde réel du travail font que ces règles et normes sont à la fois moins fonctionnelles et moins adaptées aux besoins contemporains des travailleurs. Cet écart dans la réglementation

crée un fossé énorme qui s'élargit entre les travailleurs protégés et les non protégés, les « internes » et les « externes » : les privilèges prévus par la loi et les mécanismes de protection sociale conçus pour les employés dans le cadre d'une relation d'emploi normale s'appliquent tous les deux à un nombre décroissant de travailleurs et sont le reflet d'un ensemble d'hypothèses qui ne correspondent pas à la situation réelle d'un nombre sans cesse croissant de travailleurs. En effet, non seulement elles ne protègent peut-être pas un grand nombre de ces travailleurs, mais certaines règles les désavantagent peut-être de façon active. Un autre facteur est une importante répartition des droits et pouvoirs, au détriment des travailleurs collectivement. Une fonction importante des règles et normes du travail et de l'emploi est de corriger le déséquilibre caractéristique du pouvoir entre les employés et leur employeur dans les marchés du travail (Smith, 1776; Polanyi, 1944), à la fois en facilitant la négociation collective et en garantissant aux travailleurs des privilèges minimums. L'écart de réglementation affaiblit la capacité des institutions du marché du travail d'atteindre ces objectifs; dans la mesure où elles ne donnent pas suite à ces objectifs, de nombreux travailleurs se retrouvent dans une situation nettement plus précaire.

## II. Mondialisation et gouvernance dans la nouvelle économie

Les changements survenus dans le monde du travail créent des défis formidables en soi. Comme l'ont fait observer d'innombrables commentateurs, une caractéristique essentielle du contexte modifié du travail est le pouvoir grandissant du capital, qui s'accompagne d'un affaiblissement du pouvoir des travailleurs et de l'influence des syndicats, dans la réglementation de l'activité économique. Les sociétés, les investisseurs et les employeurs peuvent influencer sur l'orientation de la politique en matière de main-d'œuvre et d'emploi et sur

l'ampleur de la protection sociale du marché du travail par leur capacité « d'être intransigeants ». La sortie ou la menace de sortie des investisseurs exerce des pressions de « déréglementation » vers le bas sur les règlements touchant le marché du travail et d'autres, limitant les politiques et les mesures de réglementation aux nouvelles formes de vulnérabilité des travailleurs, en particulier lorsqu'ils ont ou sont perçus comme ayant des répercussions économiques indésirables sur les investisseurs.

Pourtant, quelque important que soit le pouvoir du capital par rapport aux États dans l'économie mondiale, la vulnérabilité accrue des travailleurs est aussi fonction d'un ensemble modifié de prémisses sur le rôle de l'État dans l'activité économique et la vie sociale en général. En deux mots, on ne peut attribuer la pression de la « déréglementation » à la seule érosion du pouvoir souverain de réglementation causée par l'importance accrue du capital dans la nouvelle économie. C'est aussi le résultat d'une profonde remise en question des règles établies au sujet de la valeur de la réglementation du marché du travail et de la situation de la redistribution dans le monde industrialisé et en voie de développement (Arthurs, 1996). Le nouvel accent mis sur la réglementation des marchés du travail pour favoriser la compétitivité (Collins, 2001) signifie que de nombreux gouvernements cherchent à promouvoir la flexibilité du marché du travail pour les employeurs, tout autant, sinon plus, que la protection des travailleurs. Il s'agit, là aussi, d'une source importante de diminution des pouvoirs des travailleurs et d'augmentation de la vulnérabilité au travail.

## A. Bonne gouvernance : le contexte

Cette nouvelle logique de la réglementation est étroitement liée au nouvel idéal de « bonne » gouvernance dans une économie mondiale intégrée. Bien que les débats entourant la gouvernance sont variés sur le fond et multidisciplinaires dans la portée (Wood, 2003), on

pourrait définir la « bonne gouvernance » comme un ensemble de pratiques exemplaires dans l'art de gouverner, la politique de réglementation et la gestion de l'économie qui circulent parmi les élites politiques et la technocratie économique dont les institutions économiques et financières internationales, entre autres, font la promotion (Williamson, 1993; Banque mondiale; 2002; FMI, 1997; Rittich, 2002). Étroitement reliée au « consensus de Washington » dont elle est issue (Williamson, 1993), une part importante du programme de la bonne gouvernance est l'effort actif déployé pour remplacer l'État providence keynésien par un modèle plus confiné, « conforme aux lois du marché » et solidement axé sur les objectifs qui sont d'améliorer l'efficacité et la croissance. Ces vingt dernières années, on a largement souscrit à cette idée d'une bonne gouvernance non seulement au Canada, mais aussi dans le grand monde anglo-américain : les réformes du droit et des politiques se font de plus en plus en son nom, tandis que d'autres, sont interdites ou exclues parce qu'elles entrent manifestement en conflit avec elle. En effet, les répercussions de la bonne gouvernance en matière de réglementation et de politique sont de plus en plus détaillées, complexes et normatives (Banque mondiale, 2003; Banque mondiale, 2004). Parce que la réglementation des marchés du travail et la restructuration de la politique en matière de bien-être social sont au cœur de ces normes de gouvernance, il semble important d'appliquer le modèle et sa logique en matière de réglementation, de prendre en compte les hypothèses, énoncées et implicites, sur lesquelles elle repose, et d'en évaluer les répercussions sur les travailleurs vulnérables.

Avant d'analyser la nature de la bonne gouvernance, il est utile de faire une distinction entre deux dimensions de la mondialisation qui sont souvent en conflit : la mondialisation en tant qu'un ensemble de développements factuels ou empiriques, et la mondialisation en tant qu'un projet de réglementation et de gouvernance. On a décrit la mondialisation en tant que « fait » comme un processus de compression de « l'espace-temps » qui a résulté d'une série d'innovations dans les domaines de la technologie, du traitement de l'information et du

transport, qui ont tous encouragé une intégration économique accrue, la reconfiguration de la production et la transformation généralisée du travail (Castells, 2000). Dans ce contexte, la mondialisation a accru la mobilité des capitaux et créé une faiblesse et une vulnérabilité correspondantes pour les travailleurs qui, pour des raisons pratiques et juridiques, restent moins mobiles et le plus souvent enracinés dans leurs collectivités. Toutefois, la mondialisation est aussi un projet institutionnel. L'orientation, la rapidité, l'ampleur et l'intensité de l'intégration de l'économie mondiale sont l'aboutissement d'une série de décisions sur la réglementation et les politiques aux niveaux international, régional, national, provincial et local qui ont lié plus étroitement les économies nationales, éliminé les obstacles au commerce, aux investissements et au mouvement des capitaux, amélioré les protections concernant les biens et les investisseurs, et recréé le rôle de l'État dans l'activité économique nationale. Les régimes de réglementation qui en découlent ont été beaucoup plus favorables aux intérêts des investisseurs qu'à ceux des travailleurs (et d'autres) (Stiglitz, 2000). Ainsi, les priorités, choix et décisions au niveau de la réglementation et des institutions ont également fait pencher la balance du pouvoir en faveur des employeurs.

Bien que le projet de réglementation soit souvent représenté comme une partie inévitable de la nouvelle économie, la mondialisation en tant que « fait » n'implique pas la mondialisation comme projet de réglementation, sous quelque forme que ce soit. Malgré la tendance qu'on a à invoquer l'intégration économique mondiale en tant que force amenant un changement au niveau de la réglementation dans une direction précise de « déréglementation », l'intégration ne rend pas obligatoire une convergence ou une harmonisation. L'intégration économique mondiale n'exige aucun ensemble unique d'institutions et de règles (Rodrik, 1999). Les pressions exercées en vue d'une harmonisation de la réglementation sont souvent surévaluées (Helliwell, 2002), et il est évident qu'un éventail de facteurs peuvent limiter, voire inverser, un « nivellement par le bas » en ce qui concerne les règles, normes et institutions. Quoi qu'il en

soit, il existe de toute évidence un domaine de choix, même sous les pressions « mondiales ». On observe d'importantes différences dans la façon dont la transformation économique actuelle est gérée dans les États industrialisés; et ces choix réglementaires et institutionnels ont une incidence considérable sur la situation des travailleurs et l'ampleur de l'inégalité sociale (Bakker, 1999). Il n'y a pas non plus un ensemble d'institutions que l'on peut associer de façon non équivoque à la croissance, même dans une économie mondialisée. Quoi qu'il en soit, le nouvel accent mis sur le rôle du capital humain dans une économie du « savoir » vient compliquer le calcul des politiques et de la réglementation de façons qui n'ont pas encore été complètement analysées.

Ces deux dimensions de la mondialisation – transformations dans le monde du commerce et de la production et réformes réglementaires et institutionnelles – interagissent de toute évidence. Cependant, le fait de voir aux différences entre les deux met en évidence le rôle du droit et des politiques en *créant* la nouvelle économie. Si le droit joue un rôle constitutif dans la nouvelle économie, si les choix et les décisions judiciaires ne constituent pas des dimensions simplement « techniques » de la mondialisation, la question est de savoir comment le droit bâtit la nouvelle économie, le monde du travail en particulier, et comment il peut soit contribuer aux nouvelles formes de vulnérabilité des travailleurs, soit les atténuer.

## B. Bonne gouvernance : le modèle

On peut distinguer de nombreuses façons la « bonne gouvernance » du gouvernement ou de l'art de gouverner au sens traditionnel. Le concept de gouvernance vise à reconnaître la grande diversité d'acteurs et d'institutions, nationaux et internationaux, qui ont maintenant une incidence sur le contexte normatif et réglementaire dans lequel évoluent les économies et les sociétés. La « bonne gouvernance » traduit également un ensemble particulier de

préoccupations d'ordre réglementaire : respect de la primauté du droit, transparence, reddition de comptes, stabilité et certitude du contexte réglementaire et stratégique (FMI, 1997). Même si ces préoccupations ont leur origine dans la documentation sur le développement (Banque mondiale, 1989; Banque mondiale, 1994), on pense maintenant qu'elles sont importantes pour les pays à toutes les étapes de leur développement. En effet, le concept de bonne gouvernance est maintenant largement déployé dans un éventail de contextes différents, que ce soit social, politique et économique; par exemple, il est maintenant courant de parler de bonne gouvernance en ce qui concerne les sociétés.

Une dimension importante de la bonne gouvernance est la décentration de l'État en faveur d'un rôle beaucoup plus accru pour les forces du marché et les intervenants non étatiques ainsi que des groupes de la société civile, que l'on appelle parfois le « troisième secteur », dans la vie économique et sociale. Les modèles de bonne gouvernance cherchent explicitement à attribuer à des groupes autres que l'État un rôle beaucoup plus important dans la production de normes, les solutions à diverses formes « d'échecs du marché », et la prestation de services (Banque mondiale, 2002). Par ailleurs, les prescriptions de la bonne gouvernance continuent de se préoccuper surtout de l'État et de son rôle dans l'économie. Un élément essentiel du projet de bonne gouvernance est l'effort de déplacer l'État protecteur ou l'État agent de réglementation en faveur de ce que l'on pourrait décrire comme l'État « habilitant ». La conviction sous-jacente est que, exception faite des institutions qui, pense-t-on, améliorent l'efficacité, « l'intervention » de l'État dans l'économie tend à être un obstacle plutôt qu'une aide à la croissance économique. Pour cette raison, les réformes en matière de gouvernance tendent à être orientées vers des tâches comme la réduction de la taille de l'État, la limitation de son rôle et de sa portée au sein de l'économie, et la réorganisation du secteur public afin qu'il se conforme mieux aux principes du marché. Maintenant qu'il ne gère plus de façon active l'économie ou qu'il ne redistribue plus les ressources économiques dans une mesure importante, le rôle

central de l'État consiste à assurer les conditions ou le cadre favorisant la croissance économique en fournissant l'infrastructure réglementaire et matérielle et les biens et services publics essentiels qui, de toute évidence, ne peuvent être fournis par le marché.

Les normes de bonne gouvernance ne font pas intervenir uniquement la promotion d'un certain style de gouvernance; elles contiennent aussi un ensemble d'idées au sujet de ce à quoi sert la gouvernance. Autrement dit, les normes de bonne gouvernance sont aussi significatives que procédurales ou institutionnelles. En outre, une bonne partie de la mise en oeuvre de la bonne gouvernance est considérée comme une tâche technique ou directoriale. Voilà pourquoi il peut y avoir des principes de gouvernance généraux ou universels qui font l'objet de conseils spécialisés. Dans sa conception actuelle, l'objectif premier de la gouvernance est de mettre en oeuvre les règles et les institutions que l'on estime nécessaires à l'amélioration de l'efficacité et de la compétitivité et, en bout de ligne, de promouvoir la croissance. Quand il est question de bonne gouvernance, la réglementation juridique « efficace » s'entend d'une réglementation qui facilite la circulation des capitaux et les opérations financières et qui garantit les investissements nécessaires à la croissance. Elle exige le respect de la règle du droit et la protection d'un ensemble de droits juridiques fondamentaux, en particulier les droits de propriété et de contrats, d'une part, et l'absence d'actions « arbitraires » ou, ce qui est encore pire, d'actions malhonnêtes de la part de l'État, d'autre part (Shihata, 1997). En général, la réglementation qui dépasse ces droits essentiels est présumée soustraire des valeurs et être indésirable, à moins qu'elle ne compense des formes de défaillance du marché ou d'effet externe. Même dans les cas de défaillance du marché, les mesures prises par l'État ne sont indiquées qu'en l'absence de solutions de rechange et lorsque les avantages dépassent clairement les risques inhérents de « défaillance du gouvernement » ou de saisie par des intérêts privés ou « spéciaux » (Rittich, 2002b).

Comme conséquence de critiques profondes des hypothèses sur lesquelles se fondaient à l'origine les efforts de bonne gouvernance, les débats sur le sujet reflètent maintenant une attention accrue aux dimensions « sociales, structurelles et humaines » du développement économique (Sen, 1999; Wolfensohn, 1999). On s'entend de plus en plus sur le fait que l'attention accordée à des questions allant de la santé et de l'éducation aux droits de la personne et des travailleurs n'est pas seulement d'une importance certaine, mais elle est étroitement liée à la croissance économique et à la stabilité politique. Cette « socialisation » des débats économiques a fait passer entièrement la discussion dans le domaine du droit et de la politique. Le débat central porte maintenant de façon significative sur la *manière* dont les préoccupations économiques et sociales sont liées entre elles; quelles sont les questions juridiques et institutionnelles; si et de quelles façons la cohésion sociale, l'inclusion et la justice distributive contribuent à la croissance économique et la mesure dans laquelle on peut en tenir compte dans des régimes juridiques axés sur les marchés.

Ces débats n'en sont qu'à leur début. Toutefois, il ne faut pas oublier que la présomption en faveur d'un rôle limité de l'État reste puissante, comme le point de vue voulant que les initiatives de réglementation doivent être compatibles avec les forces du marché (Gunderson, 2002). Malgré un consensus révisé en faveur d'une plus grande attention portée aux questions sociales et d'équité en général, comme les questions de droit et de politique, on les considère encore comme des « compléments », des questions dont on s'occupe dans la mesure où elles sont compatibles avec une réglementation efficace.

### C. Bonne gouvernance : hypothèses et effets

La bonne gouvernance est un idéal normatif. Aucun État ne fonctionne réellement selon ses normes.

Néanmoins, les notions de bonne gouvernance et l'idéologie connexe de réglementation efficace sont des forces puissantes dans les débats contemporains sur la réglementation et les politiques; entre autres choses, elles aident à légitimer des politiques et des réformes particulières et elles aident à en délégitimer d'autres. Ainsi, en examinant les arguments au sujet de la bonne gouvernance, il est utile de se rappeler des mises en garde qui suivent.

Premièrement, malgré la tendance croissante à associer la bonne gouvernance à l'adoption, ou la priorisation, de politiques, d'institutions et de règles particulières de la part de l'État (Banque mondiale, 2004), il n'existe aucun ensemble unique de privilèges qui constitue le « marché libre » (Tarullo, 1985; Rodrik, 1999). À la place, les économies de marché ont, historiquement, varié et continuent de varier considérablement dans leurs structures juridiques et institutionnelles.

Deuxièmement, la contribution de différentes institutions et règles juridiques, de même qu'un vaste éventail de politiques économiques et sociales, à la compétitivité et à l'efficacité à la fois des entreprises et des économies dans leur ensemble au sein d'une économie intégrée mondialement reste profondément contestée (Stiglitz, 2002). C'est probablement encore plus le cas dans le domaine du droit du travail et de la main-d'œuvre. Bien que la théorie économique néoclassique qui informe en grande partie les débats sur la gouvernance considère que les institutions du marché du travail sont probablement inefficaces, il existe des exemples convaincants, à la fois empiriques et théoriques, qui décrivent comment les marchés du travail fonctionnent couramment de façons qui s'écartent des modèles économiques standards et indiquent pourquoi la réglementation du marché du travail de différents types pourrait contribuer au fonctionnement efficace, ainsi qu'équitable, des entreprises et des marchés (Solow, 1990; Deakin and Wilkinson, 1994). Des observations parallèles peuvent être faites au sujet d'un éventail de programmes de protection sociale et la prestation d'une multitude de produits et

services sociaux; en effet, il est permis de croire que les arguments en faveur de diverses formes de protection, d'assurance, de produits et de services *augmentent* à mesure que le capital humain prend de l'importance. Bref, le lien entre les règles et les institutions et les résultats économiques et sociaux est plus instable, conditionnel et contesté que ne le laissent entendre les débats sur la bonne gouvernance.

Troisièmement, malgré l'étiquette, dans les faits, la bonne gouvernance suppose immanquablement que la gestion de l'économie doit être beaucoup plus qu'une simple gestion compétente, technique. Quels que soit leurs effets sur l'efficacité, les politiques et les règles juridiques ont inévitablement des conséquences distributives : les décisions au sujet des privilèges prévus par la loi et de la conception institutionnelle influent directement sur l'attribution des ressources et des pouvoirs et la répartition des risques entre les différents acteurs et groupes (Klare, 2002). Ces observations ont force égale, qu'il s'agisse de l'État qui applique les « droits » des investisseurs ou qui « réglementent » les marchés du travail. Les modèles de gouvernance qui privilégient les droits de propriété et de contrat et ne favorisent pas « l'intervention » de la réglementation au nom des travailleurs ont directement rapport à la question du travail vulnérable d'au moins deux façons. Étant donné qu'ils habilent les employeurs et déshabilent les travailleurs de façons passablement concrètes et discernables, comparativement à d'autres modèles, on peut s'attendre à ce qu'ils provoquent une plus grande insécurité et une plus grande inégalité des revenus chez les travailleurs. Cependant, parce qu'un éventail d'institutions et de règles sur le marché du travail peuvent en réalité promouvoir l'efficacité, au lieu de l'empêcher, elles peuvent être nuisibles à la croissance et à la production de bons emplois. Sous cet angle, il devient évident que les politiques de bonne gouvernance font intervenir inévitablement des choix politiques et sociaux; ils sont peut-être axés autant sur la conviction que les faits.

Quoi qu'il en soit, les arguments en faveur de la « non-intervention » du gouvernement dans l'économie ne sont pas convaincants et n'aident généralement pas à répondre aux questions liées aux politiques et à la réglementation entourant la nouvelle économie. Par exemple, l'idée selon laquelle l'État « déforme » le marché lorsqu'il réglemente le marché du travail, mais protège à peine les droits privés lorsqu'il élargit les droits en matière de propriété intellectuelle, semble maintenant non convaincante, et ce, de façon explicite. Une raison qui explique cela est qu'elle repose sur des hypothèses au sujet de la distinction entre les droits privés et la réglementation et la présence ou l'absence de pouvoirs publics qui ont posé problème depuis longtemps en droit, en particulier pour ce qui est des transactions économiques et de la sphère de production (Singer, 1988). Nécessairement et inexorablement, le gouvernement « intervient » dans l'économie par son rôle du fait qu'il détermine et applique les règles et les institutions qui régissent les transactions économiques. Par conséquent, la question n'est pas de *savoir s'il* devrait agir, mais dans quels buts et au profit de qui. Les arguments à l'encontre de l'intervention diminuent simplement la tâche centrale : évaluer de la manière la plus complète possible le rôle du droit et des politiques dans la création et l'amélioration de désavantages et d'une vulnérabilité en milieu de travail dans la nouvelle économie.

## D. Repenser l'efficacité

Parce que l'amélioration de l'efficacité et de la compétitivité joue un rôle central dans les arguments contemporains touchant la bonne gouvernance, il est essentiel de comprendre ce que l'on entend par la promotion de l'efficacité et d'analyser les effets des modifications de la réglementation et des politiques recommandées en son nom.

Évidemment, les réformes visant à améliorer l'efficacité peuvent représenter des gains nets grâce à la diminution des frais improductifs qui n'avantagent personne ou qui sont supérieurs à

leurs bénéfiques . Cependant, il existe une autre possibilité, et c'est que les coûts peuvent être déplacés plutôt que simplement éliminés au cours des modifications des politiques et de la réglementation. Donc, la « réglementation efficace » ne peut représenter qu'un transfert du risque, du coût ou du fardeau d'une partie à une autre, étant donné que les économies apparentes à un endroit apparaissent ailleurs. Par exemple, des modifications aux règles relatives à la sécurité d'emploi peuvent aider les employeurs lors d'une restructuration économique, mais il s'ensuit des coûts supplémentaires pour les personnes, les ménages, la collectivité ou l'État touchés. Même si ces changements contribuent à la croissance et à l'efficacité dans l'ensemble, ce que l'on ne peut absolument pas supposer, ceux qui y perdent risquent de ne pas profiter des gains que cela représente pour l'économie ou la société en général. En revanche, les réformes peuvent entraîner des coûts cachés qui, même s'ils ne sont pas visibles dans le calcul actuel de l'efficacité, finissent en réalité par avoir une incidence sur le rendement économique de certains travailleurs ou sur l'économie dans son ensemble à moyen et à long terme. Par exemple, les réductions dans les dépenses pour la santé, l'éducation et les transferts de revenus pourraient ne pas avoir uniquement des répercussions néfastes sur le degré de cohésion sociale et les niveaux d'égalité économique : elles pourraient avoir des répercussions à long terme sur l'importance et la qualité de la participation des travailleurs à la population active. De plus, les réductions dans l'aide sociale peuvent faire augmenter directement la quantité de travail vulnérable qui est exécuté si elles obligent plus de personnes à occuper des emplois moins rémunérés comportant des conditions défavorables (Williams, 2002). Ainsi, même lorsqu'il semble y avoir des gains globaux, il n'y a peut-être pas encore de certitude à savoir si les réformes visant à améliorer l'efficacité sont souhaitables si elles ont une incidence néfaste sur les perspectives pour d'importants groupes de travailleurs, à moins qu'il y ait aussi un mécanisme permettant de s'assurer que les pertes subies par ces travailleurs sont compensées. Pour toutes ces raisons, les allégations actuelles voulant que les initiatives stratégiques et réglementaires accroissent l'efficacité doivent donc faire l'objet d'évaluations de

leurs avantages et de leurs désavantages dans des contextes donnés, des évaluations d'une portée beaucoup plus grande que celles effectuées d'ordinaire dans les prescriptions de bonne gouvernance. Nous devons évaluer non seulement la question des gains, mais déterminer plutôt 1) qui gagne et qui perd et 2) si des mécanismes institutionnels sont disponibles pour permettre la redistribution des pertes et des avantages.

L'intérêt est évident pour les politiques de protection sociale et les institutions du marché du travail étant donné que l'une de leurs principales fonctions est de redistribuer les ressources et les pouvoirs, non seulement entre les travailleurs et les employeurs dans le marché du travail, mais entre les travailleurs, les ménages et la société en général. Qu'elles soient prévues par la loi ou par la négociation collective, les normes et les règles entraînent habituellement un plus grand interfinancement entre les travailleurs que lorsque l'on se trouve en présence de contrats individuels d'emploi; une raison est que tous les travailleurs contribuent au coût d'événements qui ne se matérialisent que pour certains. Il en va de même pour ce qui est des politiques sociales et des protections sociales : toutes deux assurent un accès à des biens et services donnés et obligent au partage des risques dans toute la population. Ainsi, la question de savoir si les coûts peuvent être évités au lieu de tout simplement déplacés et de savoir si et pourquoi ils sont mieux attribués à une partie ou institution plutôt qu'à une autre devrait être au cœur de toute discussion sur la réglementation du travail.

Malgré les arguments invoqués pour des motifs d'efficacité, toute partialité générale à l'encontre des règlements relatifs au marché du travail et à la protection sociale en général est susceptible d'intensifier le problème de la vulnérabilité en milieu de travail et de soustraire les outils cruciaux à l'examen pour le régler. En outre, sauf dans le cas des scénarios bénéfiques pour tous, les normes en matière de gouvernance peuvent en réalité se nuire elles-mêmes. Une multitude de politiques associées à l'actuelle bonne gouvernance peut avoir une incidence soit

sur la position des travailleurs en général, soit sur celle de groupes donnés de travailleurs, parce qu'elles déplacent les risques et les coûts ou parce qu'elles contiennent distorsion ou des décisions distributives et sociales occultées ou « encastrées » (Elson and Cagatay, 2001). Les politiques monétaires, par exemple, peuvent protéger l'économie contre l'inflation aux dépens de l'emploi et de la croissance, et imposer des coûts disproportionnés aux travailleurs, aux petits exploitants et aux consommateurs locaux (Stiglitz, 2002). Les mesures d'austérité budgétaire peuvent avoir des répercussions sur la santé, l'éducation et d'autres dépenses « sociales », créant de plus en plus d'obligation pour certaines femmes d'occuper un emploi non rémunéré; cela peut, à son tour, limiter la capacité de ces femmes d'occuper un emploi rémunéré et intensifier le niveau de pauvreté dans les ménages.

Dans la mesure où l'austérité budgétaire ou la privatisation des services ont une incidence sur l'emploi dans le secteur public, elles peuvent aussi réduire l'accès à des formes d'emplois mieux protégés et rémunérés. Tout le monde sait que dans une telle situation, ce n'est pas tout le travail qui disparaît tout simplement, il peut être affermé et être exécuté à des niveaux inférieurs de rémunération et de sécurité. En effet, le programme de gouvernance croit fermement que l'on devrait, dans le cours normal des choses, continuer de se fier à la prestation par le secteur privé dans toute la mesure du possible. Ainsi, cela peut tout simplement transférer le risque aux travailleurs et redistribuer les coûts de la prestation des services. L'accès à l'emploi dans le secteur public peut également prendre une importance disproportionnée pour des groupes particuliers de travailleurs. Par exemple, historiquement, les travailleuses s'en sont mieux tirées dans des emplois dans le secteur public que dans le secteur privé; l'accès à l'emploi dans le secteur public peut également être important pour des groupes racialisés, des travailleurs immigrants et d'autres qui, pour diverses raisons, ont de la difficulté à avoir accès à des réseaux pour obtenir de meilleurs emplois dans le secteur privé. Bref, il peut y avoir un

important chevauchement entre ceux qui sont vulnérables au travail et ceux qui font l'objet d'un désavantage social dans un domaine donné.

Il faut prendre note de ces liens de façon systématique : à moins qu'une forme quelconque de mesure compensatoire soit prise en même temps, on devrait s'attendre à ce que, quels que soient leurs effets bénéfiques pour ce qui est des objectifs financiers, les décisions de réduire l'emploi dans le secteur public puissent exacerber le problème du travail vulnérable.

Finalement, il est important de se rappeler que les règles de droit et les institutions ont tendance à fonctionner et à interagir de manière complexe et à grande échelle avec les normes officielles et officieuses. Les réformes juridiques ou institutionnelles à un endroit pour corriger un problème peuvent produire des effets qui apparaissent ailleurs. Un certain nombre de ces effets peuvent être positifs; en conséquence, il peut y avoir des synergies entre d'autres objectifs et les solutions pour la vulnérabilité du milieu de travail. Cependant, les réformes conçues pour favoriser des objectifs, notamment une meilleure efficacité et compétitivité, peuvent accroître la fréquence du travail vulnérable; en revanche, les réformes conçues pour améliorer la vulnérabilité en milieu de travail peuvent effectivement être sapées par des changements compensatoires ailleurs. Étant donné que des changements dans un aussi grand nombre de domaines peuvent influencer sur l'insécurité des travailleurs, pour le meilleur comme pour le pire, s'y attaquer exige un examen vaste et intégré des changements aux politiques et à la réglementation dans toute l'économie. Les solutions peuvent faire intervenir non seulement le droit du travail et de l'emploi ainsi que la politique en matière de protection sociale : elles peuvent comprendre la politique en matière d'immigration, d'impôt, de santé et d'éducation, le droit de la famille et le droit des sociétés (Philipps, 2003).

### III. Tendances dominantes dans la réglementation du marché du travail

#### A. Flexibilité du marché du travail

Depuis la fin des années 80, la flexibilité du marché du travail a fait partie intégrante de l'idée d'une bonne gouvernance (Williamson, 1993; Standing, 2000). Pourtant, même si les arguments en faveur de la flexibilité circulent dans pratiquement tous les États, industrialisés et en voie de développement, il existe une énorme variation dans la façon dont les pays industrialisés réagissent à la transformation du travail dans la nouvelle économie et à l'insécurité grandissante pour les travailleurs. Même s'il y a des différences importantes, il est permis de penser que l'obtention de la flexibilité est la tendance dominante par rapport à la réglementation du marché du travail pour les gouvernements anglo-américains. Les arguments économiques en faveur de la flexibilité du marché du travail reposent sur la théorie selon laquelle la réglementation du marché du travail constitue une source d'inefficacité qui nuit à la croissance. Dans le contexte néoclassique standard, les règles du marché du travail et les institutions, comme d'autres « interventions » d'ordre réglementaire, altèrent le fonctionnement optimal des marchés du travail en créant de la rigidité, en faisant augmenter les salaires au-delà du prix du marché et en faisant supporter des coûts plus élevés aux employeurs. Cela, à son tour, coûte des emplois, nuit à la croissance et crée aussi des problèmes de distribution dans les marchés du travail, en protégeant ceux qui s'y trouvent aux dépens de ceux qui ne s'y trouvent pas (OCDE, 1994; FMI, 1999, Banque mondiale, 2003). La solution consiste à réformer les lois sur le travail et l'emploi pour décentraliser les négociations, réduire la réglementation protectrice et limiter l'accès aux prestations d'assurance-emploi et autres droits au revenu. En outre, les partisans de la déréglementation soutiennent souvent d'une manière formelle que les récompenses pour le travail devraient être dénormalisées de façon à inciter à un plus grand

effort et à promouvoir la croissance. Selon cette argumentation, la rémunération devrait se fonder sur le mérite et une productivité manifeste plutôt que sur l'ancienneté et d'autres modes de rémunération « non liés au marché ».

Bien que certains aient toujours prêté une oreille attentive aux demandes de réduire les protections données aux marchés du travail, ces demandes viennent de recevoir un nouveau souffle étant donné qu'elles semblent chevaucher les exigences et caractéristiques précises de la nouvelle économie. Depuis quelques années, il est maintenant accepté que les relations de production nécessaires pour prospérer dans la nouvelle économie sont des relations souples (Piore et Sabel, 1984). On dit que réglementer la compétitivité dans un monde de production flexible nécessite, d'une part, une plus grande marge de manœuvre pour les employeurs et, d'autre part, des compétences, des responsabilités et un esprit d'entreprise accrus chez les employés. On prétend que cela rend dépassées les anciennes idées au sujet de la réglementation du marché du travail et que les règles et institutions qu'elles ont produites sont dysfonctionnelles ou simplement non pertinentes dans la nouvelle économie. À la place, on trouve un nouvel idéal normatif : les employés devraient devenir des « partenaires en production », assumer un plus grand risque dans le marché du travail et adopter une approche du travail et de la sécurité économique dans un esprit d'entreprise. Ces transformations de l'organisation économique ont entraîné un réexamen en profondeur des lois actuelles sur le travail et l'emploi, les universitaires dans un éventail de disciplines et de nombreux milieux proposant des façons de réinventer les normes et les institutions pour qu'elles tiennent compte des impératifs de la flexibilité et du changement au travail (Barenberg, 1994; Stone, 2001; Collins, 2001).

Une composante importante de la réglementation circonstanciée actuelle du marché du travail est que la réglementation du marché du travail et la politique sociale devraient être compatibles

avec les demandes de la nouvelle économie « fondée sur les connaissances » et être structurées en conséquence (Collins, 2001; Table ronde des ministres, 2002; Courchene, 2001). Cela s'apparente aux opinions toutes faites selon quoi la voie du succès dans la nouvelle économie passe par une production à compétences élevées et à forte valeur ajoutée (Banque mondiale, 1999; Chaykowski, 2002). Un élément central de l'approche de la croissance économique fondée sur les connaissances est l'accent mis sur le développement du « capital humain » des travailleurs, grâce, notamment, à des investissements en éducation, en formation et en perfectionnement des compétences. Dans ce modèle, on s'attend à ce que la sécurité des travailleurs ne provienne non pas du fait que le travailleur reste pendant longtemps à l'emploi de la même entreprise ou du même employeur, mais de la possession, du perfectionnement et de la mise en valeur de compétences par le travailleur dans un marché du travail en constante évolution (Stone, 2001). Ainsi, l'accent est mis sur la politique et les interventions d'ordre réglementaire orientées vers une capacité accrue des travailleurs d'être productifs. On préfère les politiques actives sur le marché du travail - celles qui aident les travailleurs à retourner au travail - aux normes, protections ou politiques passives en matière d'emploi qui soutiennent simplement le revenu des travailleurs en périodes de chômage (Porter 2003).

Malgré la conviction que la production flexible et la croissance économique « fondée sur les connaissances » représentent l'avenir du travail et l'intérêt profond pour une réforme de la réglementation à l'appui de cette voie, il semble évident que ces développements ne posent pas le seul problème de réglementation, ni même le plus urgent, de la nouvelle économie, en particulier pour ce qui est des travailleurs vulnérables. La nouvelle économie produit également des nombres importants d'emplois relativement non spécialisés, dont beaucoup ne paient pas suffisamment pour permettre aux travailleurs de subvenir aux besoins de leur famille au-delà du seuil de pauvreté. En effet, l'émergence de « mcemplois » et le phénomène de la « walmartisation » semblent aussi représentatifs du travail modifié que l'émergence du travail à

fort coefficient de compétences et de connaissances (Yakabuski, 2001; New York Times, 2003). Un grand nombre de ces emplois, en particulier les emplois relativement peu spécialisés du secteur des services, semblent susceptibles de continuer à faire partie intégrante des économies industrialisées comme le Canada. Améliorer le rôle des compétences dans ces emplois afin d'accroître la sécurité du revenu des travailleurs peut constituer une stratégie limitée, étant donné que ces emplois sont expressément organisés pour nécessiter peu de compétences et rendre ainsi les travailleurs facilement remplaçables. Même si ces travailleurs peuvent faire également l'expérience de relations de travail « flexibles », ils ont habituellement peu de contrôle, sinon aucun, sur les modalités et les conditions de leur emploi. Les meilleures possibilités de venir en aide à ces travailleurs peuvent être un meilleur accès à une représentation au sein du lieu de travail et à la négociation collective et, peut-être, à de meilleures normes d'emploi telles que un salaire minimum plus élevé. Les arguments en faveur de réformes qui habilite les travailleurs peu spécialisés et à faible revenu et prévoient des améliorations à leurs conditions de travail et niveaux de rémunération sont particulièrement contraignants dans la mesure où ces emplois ne sont pas de simples escales en route vers de meilleurs emplois, mais l'avenir professionnel pour un nombre important de travailleurs.

Il semble évident que pour de nombreux travailleurs, on retourne de plus en plus aux études dans la nouvelle économie. Pourtant, il ne faudrait peut-être pas tout simplement supposer que même des travailleurs relativement bien spécialisés peuvent automatiquement s'attendre à avoir un meilleur revenu et une plus grande sécurité d'emploi du fait de leurs compétences seulement, en particulier si la demande pour ces travailleurs est à la baisse. On a reconnu depuis assez longtemps que l'intégration économique mondiale présente des risques pour les emplois comme ceux du secteur manufacturier dans les pays industrialisés où le salaire est élevé. Cependant, comme le nombre de travailleurs spécialisés dans des pays tels que l'Inde et la Chine augmente, les occasions de « faire faire à l'étranger » ou « d'affermier » le travail de col

blanc augmentent également, créant ainsi de nouvelles sources de concurrence et de nouvelles formes et de nouveaux sites de vulnérabilité pour les travailleurs. Dans quelle mesure est-ce que cela présente un grave problème pour les marchés du travail nationaux des pays industrialisés, on ne le sait pas à l'heure actuelle; de nombreux travailleurs déplacés peuvent effectivement être absorbés dans des emplois équivalents ou meilleurs, comme le laisse entendre l'orthodoxie en économie. Il est toutefois peu probable que la restructuration du marché du travail en ce qui concerne les cols blancs se fera sans frais et sans douleur; au contraire, certains, peut-être beaucoup, verront leur sort empirer. Du fait que très peu de travailleurs dans ces secteurs d'activité ont quelque forme que ce soit de représentation collective – en effet, si on les classe comme employés occupant un poste de gestion ou de supervision, ils peuvent être explicitement exclus du droit à la négociation collective – ils sont très mal placés pour négocier avec leur employeur des changements dans les modalités de travail ou de trouver des solutions qui ont pour résultats autre chose qu'une diminution de la rémunération, de la sécurité d'emploi et des niveaux de travail.

Malgré tout cela, la flexibilité du marché du travail a jusqu'à présent servi en grande partie de mot-code pour réduire les droits et la sécurité des travailleurs (Standing, 1999b). D'une part, il y a quelques nouvelles sources de flexibilité « au niveau du temps » pour les travailleurs. Par exemple, quelques gouvernements ont mis en place de nouveaux droits à des congés familiaux en vertu de lois provinciales sur les normes d'emploi<sup>1</sup>. Cependant, même si le congé est maintenant offert, le coût qui y est associé est quand même assumé par les travailleurs, ce qui le rend moins utile, et peut-être non disponible, pour la plupart des travailleurs vulnérables au plan économique. On peut également obtenir plus de congés payés grâce aux nouveaux droits aux prestations de maternité et parentales en vertu de *Loi sur l'assurance-emploi* fédérale. En

---

<sup>1</sup> Voir, par exemple, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, c. 41, art. 50.

outre, les travailleurs oeuvrant dans des industries sous réglementation fédérale, ainsi que dans les provinces qui ont apporté les modifications nécessaires à leurs lois sur les normes d'emploi, ont droit à six semaines de prestations, de concert avec le congé pour prendre soin d'un parent gravement malade<sup>2</sup>. Mais malgré la mise en place de mesures pour permettre aux travailleurs de profiter de quelques congés pour répondre à leurs obligations les plus urgentes en matière de soins, les travailleurs risquent également d'être coincés à l'autre extrémité en raison de changements apportés aux règlements sur les lieux de travail qui exacerbent les exigences professionnelles en matière de temps (Fudge, 2001). Dans l'ensemble, au lieu d'augmenter le contrôle que les travailleurs ont sur leurs propres heures de travail, jusqu'à maintenant, les changements apportés à la réglementation et aux politiques ont en grande partie reflété assez fidèlement les demandes des employeurs pour une plus grande flexibilité dans l'attribution du temps de travail et une réduction du fardeau imposé par la réglementation et des coûts salariaux.

Une plus grande flexibilité du marché du travail ou la « déréglementation » prend des formes actives et passives (Standing, 1999b). Parmi les exemples de déréglementation ouverte ou active au Canada, mentionnons : les exemptions à l'application des règles normales du milieu de travail pour des catégories données d'employés; des modifications aux normes d'emploi qui donnent plus de latitude aux employeurs d'organiser le travail ou qui éliminent ou réduisent les protections pour les travailleurs<sup>3</sup>; des changements aux règles de la négociation collective qui excluent certaines catégories de travailleurs des protections accordées par les lois sur les relations de travail<sup>4</sup> ou augmentent le nombre d'obstacles à la négociation collective en

---

<sup>2</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, S.C. 1996, c. 23.

<sup>3</sup> Voir, par exemple, les modifications apportées en Ontario à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, c. 41, qui ont augmenté le nombre d'heures que les employés peuvent travailler par semaine et qui ont permis aux employeurs « d'établir une moyenne » des heures supplémentaires, ce qui a pour effet de réduire le droit des employés à une rémunération des heures supplémentaires.

<sup>4</sup> *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et d'emploi*, L.O. 1995, c. 1, art. 80.

général<sup>5</sup>; et des restrictions quant à l'accès aux prestations d'emploi ou des diminutions du montant du revenu de remplacement que ces prestations procurent.<sup>6</sup>

Même si des tentatives patentes de réduction des protections du marché du travail sont susceptibles d'attirer davantage l'attention, la déréglementation passive du marché du travail peut, en fait, être plus importante pour la situation des travailleurs dans le marché du travail et la production de travail précaire. La déréglementation passive du marché du travail résulte de l'incapacité de modifier les normes d'emploi et les droits à la négociation collective, de sorte que le niveau et l'étendue de la protection accordée aux travailleurs sont en fait réduits; un exemple classique est l'incapacité de hausser le salaire minimum, de sorte que sa valeur réelle diminue au fil du temps. Cependant, la déréglementation passive du marché du travail peut aussi se produire s'il y a non-pertinence pratique ou juridique des mécanismes de protection et de redistribution en place par rapport aux nouvelles *formes* de travail ou au nombre croissant de *travailleurs*. Bref, parce que les travailleurs de différents secteurs et occupant différentes formes d'emploi sont habilités et protégés de manières différentes par les normes d'emploi et les lois sur la négociation collective, les marchés du travail peuvent être déréglementés de façon importante simplement en raison de l'incapacité de modifier les institutions et les règles du marché du travail à mesure qu'évolue la nature et l'organisation du travail.

En raison de la transformation du travail et de la réorganisation de la production, de plus en plus de travailleurs se retrouvent dans une situation d'emploi atypique, c'est-à-dire travail qui

---

<sup>5</sup> Voir, par exemple, la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, c.1, passant d'un système de vérification des cartes à un système d'accréditation fondée sur un scrutin.

<sup>6</sup> Le nombre d'heures de travail qu'il faut pour être admissible à l'assurance-emploi a augmenté ces dernières années. En conséquence, le nombre de travailleurs qui sont en mesure en réalité de recevoir des prestations pendant qu'ils sont en chômage a diminué. Un nombre important de travailleurs, en particulier ceux qui occupent des emplois à temps partiel, bien qu'ils soient officiellement admissibles, sont principalement exclus du régime.

s'écarte d'une certaine façon de ce que nous considérons comme un travail « normal » : travail à plein temps, à long terme, comportant des heures régulières auprès d'un seul employeur. Certains travailleurs peuvent être à l'emploi de personnes qui ne sont pas elles-mêmes pleinement en contrôle du degré, des conditions ou de la rémunération du travail que font leurs travailleurs. Cela peut être attribuable au fait que les travailleurs sont dans une relation d'emploi triangulaire et sont officiellement à l'emploi d'agences qui fournissent leur main-d'œuvre à d'autres. Cela peut également être à cause du fait que les travailleurs se retrouvent dans des marchés du travail qui redeviennent concurrentiels : ici, les employeurs ont peut-être eux-mêmes moins de marge de manœuvre à l'égard des salaires et des conditions de travail en l'absence d'une solution collective; ils peuvent également être gênés par les choix et décisions d'autres, qui occupent une position plus élevée dans la chaîne de production. Finalement, certains travailleurs ne sont peut-être plus du tout des employés. De nombreux travailleurs sont indépendants; la majorité d'entre eux sont des travailleurs à leur propre compte (Développement des ressources humaines Canada, 2000), dont certains se retrouvent à faire essentiellement le même travail pour leurs anciens employeurs. Même s'ils sont classés comme entrepreneurs indépendants, un grand nombre ont peut-être en réalité peu de contrôle sur les modalités du travail et beaucoup génèrent moins de revenu que les employés. Bien que certains puissent être classés comme entrepreneurs dépendants et avoir accès à une certaine négociation collective, et même à l'occasion à la common law, aux avantages d'employés (Langille et Davidov, 1999), la plupart sont tout simplement laissés à eux-mêmes, sans aucune protection d'emploi et incapables de tirer partie de mesures collectives, même s'ils comptent peut-être parmi les travailleurs les plus vulnérables.

Lorsque le travail est désintégré verticalement (Collins, 1990) et organisé en réseaux ou chaînes de production d'employeurs et d'entreprises indépendants au plan de la loi, la variation dans le statut, les conditions de travail et la rémunération des travailleurs peut augmenter de

façon dramatique. Bien que certains travailleurs continuent habituellement à avoir accès à des emplois à temps plein relativement bien rémunérés, de nombreux autres vivent une insécurité d'emploi accrue, sont moins rémunérés et ont moins de possibilité de représentation dans le milieu de travail. En effet, une partie de la raison d'être de la réorganisation de la production est souvent de réduire les coûts salariaux et d'éviter les obligations liées à l'emploi qui seraient autrement contractées.

Cependant, les normes d'emploi et les droits à la négociation collective ne sont pas en pratique disponibles uniformément à tous les *employés* (Fudge, 1991). Cela est dû en partie au fait que ceux qui se retrouvent dans une relation de travail atypique ont moins accès aux protections accordées par la négociation collective et les normes d'emploi, même s'ils sont officiellement visés par les mêmes règlements que les employés qui occupent un emploi « normal ». On s'est rendu compte depuis longtemps que bien que les règles relatives à la négociation collective desservent relativement bien les personnes qui travaillent dans des entreprises fixes, intégrées, d'une taille moyenne à grande – les entreprises qu'ils étaient censés à l'origine desservir –, les travailleurs qui occupent des emplois dans des entreprises plus petites, désintégrées verticalement, dont la production est sous-traitée ou faite en réseau dans des endroits éparpillés se rendent compte souvent qu'il est pratiquement impossible de se syndicaliser, ou de négocier avec succès lorsqu'ils parviennent finalement à obtenir l'accréditation. La déréglementation passive peut donc résulter du fait que l'on continue à compter sur des droits visant les travailleurs occupant un emploi à plein temps ou limités à ceux-ci, où le nombre de travailleurs occupant des formes de travail atypique va en s'accroissant.

La nature changeante du travail est également critique pour la déréglementation des marchés du travail. La négociation collective est aussi mieux enchâssée dans certains secteurs, comme le secteur manufacturier, celui de l'extraction des ressources et le secteur public que dans

d'autres; même s'il y a eu des progrès, les travailleurs du commerce au détail, du secteur des services et ceux qui occupent des emplois de bureau sont particulièrement mal desservis par la négociation collective. Ces questions sont tout à fait pertinentes à la question du travail vulnérable étant donné que les emplois dans le secteur des services se multiplient dans la nouvelle économie, tandis que ceux du secteur manufacturier sont en baisse.

Le manque de mécanismes adéquats d'exécution de la loi peut également mener à la déréglementation du milieu de travail. Une sous-application de la loi est un risque persistant dans les modèles de gouvernance fondés sur l'austérité budgétaire et une présence réduite de l'État au plan de la réglementation dans l'économie; c'est aussi un problème croissant dans la nouvelle économie (Hepple, 2002). Mais les lieux de travail peuvent aussi être effectivement déréglementés en raison de la diminution de la représentation syndicale, étant donné que la présence d'un syndicat et l'accès à l'arbitrage est souvent nécessaire pour garantir l'application réelle des normes d'emploi et des droits de la personne; ainsi, l'accès à la négociation collective et le maintien ou l'amélioration des normes d'emploi sont dans la réalité étroitement liés. Par exemple, l'arbitrage procure un mécanisme rapide et protégé qui permet d'appliquer les normes d'emploi et les droits de la personne ainsi que les droits négociés en vertu d'ententes collectives dans les lieux de travail syndiqués. En raison des craintes de représailles, en plus des problèmes bien connus liés à la fonctionnalité des normes d'emploi et des régimes de droits de la personne dans l'ensemble, le véritable accès à des normes formelles d'emploi et la protection des droits de la personne peuvent être, à toute fin pratique, simplement hors de la portée des employés non syndiqués.

Finalement, il importe de signaler qu'il peut y avoir déréglementation passive si les institutions et les règles du lieu de travail ne reflètent pas les risques et les coûts réels de participation pour ceux qui sont effectivement sur le marché du travail. À mesure que ces coûts et risques

changent et augmentent, en partie à cause de la composition changeante et de la simple diversité de la population active elle-même, le nombre de travailleurs vulnérables peut augmenter. Comme il en sera question plus loin, de nombreuses travailleuses représentent des coûts supplémentaires au travail en raison des obligations de prodiguer des soins aux enfants ou à d'autres personnes à charge. Elles ont également tendance à avoir des profils et des cheminements de carrière différents des hommes pour ce qui est de la participation à la population active. Cela, à son tour, signifie qu'elles ont plus de difficulté à obtenir les avantages du lieu de travail qui sont reliées à la durée d'occupation d'un emploi; cela peut également signifier qu'elles ont besoin de nouvelles formes de protection, d'assurance-emploi et sociale, ainsi que de produits et services publics (Supiot, 2001; Auer et Esping-Anderson, 2002). En raison de la féminisation de la population active, on ne peut considérer ces problèmes comme étant marginaux ou secondaires; au contraire, de plus en plus de travailleurs sont maintenant confrontés à une vulnérabilité persistante au travail en raison des réactions inadéquates des institutions et de la réglementation à l'intersection des obligations professionnelles et non professionnelles.

Il s'agit là d'enjeux liés à la réglementation et aux politiques, et pas simplement de problèmes économiques. Pour s'y attaquer, il faut porter non seulement une attention aux règles du travail et de l'emploi, mais à l'assurance-emploi, aux régimes de pension et à la prestation d'autres produits et services. Ils sont également beaucoup touchés par les décisions et les choix généraux concernant le financement de la surveillance et de l'application des lois administratives.

Une bonne partie des difficultés que les travailleurs dans une relation de travail atypique ou ceux qui sont dans les secteurs des services, de la vente au détail et du travail de bureau vivent pour avoir accès à la représentation en milieu de travail et pour exercer les pouvoirs collectifs

peut être attribuée aux caractéristiques précises du système de relations de travail que l'on retrouve partout en Amérique du Nord. La *Wagner Act* met plusieurs obstacles à la représentation efficace et à la négociation collective, les plus importants ayant trait à la détermination de l'unité de négociation et aux conditions et procédures régissant l'accréditation et la négociation collective. De nombreuses propositions visant à modifier les structures de représentation et de négociation ont été faites pour faciliter l'accès à la négociation collective de la part des travailleurs qui en sont actuellement exclus, soit parce qu'ils travaillent dans de petits endroits ou dans des endroits dispersés, soit parce que leur présence au sein de la population active est fragile ou interrompue, soit parce qu'ils tirent leur revenu de plus d'un employeur. (Friedman, 1994; Cobble, 1994; MacDonald, 1998). Mais il est aussi important de réduire la concurrence entre les employeurs pour ce qui est des salaires et des conditions de travail; dans certains marchés où les salaires sont faibles, une certaine forme de négociation sectorielle est presque certainement requise si l'on veut qu'il y ait une possibilité réaliste d'améliorer le sort des travailleurs. Un éventail de dispositions peuvent être compatibles avec le droit actuel de la négociation collective. Par exemple, le système de décret au Québec qui accorde les avantages de la négociation aux travailleurs non représentés dans des secteurs où les conventions collectives sont devenues dominantes fonctionne depuis longtemps, quoi qu'il fasse lui aussi l'objet d'attaques dans l'actuel climat de réglementation en raison de préoccupations au sujet de la compétitivité (Vallee et Charest, 2001). Même dans la négociation collective prévue par la *Wagner Act*, il y a des modèles pour gérer la complexité des employeurs multiples et des brèves occupations d'un emploi; voir, par exemple, les dispositions spéciales concernant la représentation et la négociation collective dans l'industrie de la construction en Ontario<sup>7</sup>. Mais même si les lacunes concernant l'accès à la représentation ont été examinées et documentées par les spécialistes du travail depuis un certain temps, les réformes récentes dans les lois sur

---

<sup>7</sup> *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, ch.1, partie IV – Industrie de la construction.

les relations de travail n'ont pas été, en général, axées sur des solutions aux obstacles du processus d'accréditation; en effet, on peut soutenir que certaines réformes ont fait qu'il est encore plus, non moins, difficile pour les employés d'obtenir une accréditation <sup>8</sup>.

## B. Droits fondamentaux du travail

En plus de la tendance à harmoniser la réglementation du marché du travail avec les buts d'efficacité et de flexibilité, il y a également une évolution vers la remise en vigueur, vers la signification normative indépendante, d'un ensemble limité de droits « fondamentaux » du travail (OIT, 1998; Rittich, 2003); cette tendance est particulièrement visible aux niveaux international et régional. Le nouvel accent mis sur les droits fondamentaux du travail reflète l'utilisation croissante des normes internationales sur les arguments, les instruments, les institutions et les droits de la personne pour s'occuper des divers aspects du « déficit social » de la mondialisation, ainsi que des problèmes liés à la pauvreté, à l'inégalité et à l'insécurité qui résultent de la nouvelle économie. Comme les droits de la personne, les droits fondamentaux du travail représentent un ensemble minimum de droits des travailleurs, censément applicables à n'importe quel contexte; en théorie, également, ils ne prêtent pas à controverse sur le plan économique (OCDE, 2000). Bien que les droits fondamentaux du travail représentent un effort de regrouper le consensus normatif autour des droits des travailleurs dans l'économie mondiale, on ne sait trop dans quelle mesure la mise en place de telles normes juridiques « douces » aidera dans la réalité les travailleurs vulnérables (Rittich, 2003). Même si les droits fondamentaux du travail incluent des normes anti-discriminatoires, la liberté syndicale et la « reconnaissance effective du droit à la négociation collective » (Déclaration de l'OIT, 1998), ils sont expressément de nature promotionnelle et on observe une forte réticence à les considérer

---

<sup>8</sup> *Loi de 1998 sur le développement économique et sur la démocratie en milieu de travail*, L.O. 1998, c. 8, art 1 à 23; *Loi modifiant la Loi de 1995 sur les relations de travail, 2000*, L.O. 2000, c. 38, art. 1 à 38.

comme des droits prévus par la loi qu'il faudrait institutionnaliser et appliquer (Rittich, 2003). Quoi qu'il en soit, ils couvrent uniquement un nombre limité de droits : ils sont explicitement conçus pour exclure les normes du travail et d'autres droits formels qui pourraient porter atteinte à un avantage comparatif en commerce (OIT, 1998).

En outre, la force des normes internationales du travail et des normes sur les droits de la personne dans le domaine du travail demeure un point d'interrogation au Canada. Bien que la Cour suprême prenne de plus en plus note des normes internationales dans son processus décisionnel<sup>9</sup>, elle a depuis longtemps refusé de conclure que des droits institutionnels ou juridiques précis tel celui de faire la grève ou d'avoir accès aux lois générales sur la négociation collective découlent de l'enchâssement dans la Constitution de la liberté d'association des travailleurs<sup>10</sup>.

La protection relativement faible que les travailleurs reçoivent par les droits constitutionnels et internationaux devrait être juxtaposée aux tendances internationales à la compensation en vue d'assurer des droits « incontestables » plus forts aux investisseurs et aux entrepreneurs par le biais d'accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux ainsi que des accords d'investissement; contrairement aux droits fondamentaux du travail, ces derniers sont maintenant garantis institutionnellement<sup>11</sup>. Non seulement sont-ils des droits exécutoires, comme l'ont fait observer certains commentateurs, mais, par des ententes internationales, on cherche de plus en plus à assurer un statut « constitutionnel » aux droits de propriété et de contrat des investisseurs (Schneiderman, 2000). Il importe d'envisager de quelle façon ces droits pourraient recouper les

---

<sup>9</sup> Voir, par exemple, *R. c. Advance Cutting and Coring Ltd.*, [2001] 3 R.C.S. 209.

<sup>10</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313; *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, [1990] 2 R.C.S. 367.

<sup>11</sup> Voir, par exemple, *Accord de libre-échange nord-américain*, c. 11, en ligne: <<http://www.nafta-sec-alena.org/english/index.htm>>.

efforts visant à réduire la vulnérabilité et à habiliter les travailleurs dans l'actuelle économie. Par exemple, l'enchâssement de droits de contrat et de propriété des investisseurs aux termes du chapitre 11 de l'ALENA limite potentiellement les réponses aux niveaux national et provincial à un éventail de problèmes en milieu de travail, étant donné que ces droits accordent aux investisseurs étrangers le pouvoir de contester les changements à la politique ou à la réglementation qui font augmenter les coûts d'exploitation d'entreprises ou qui portent atteinte aux flux de revenu à venir des propriétaires<sup>12</sup>. Parmi les règlements ciblés jusqu'à maintenant en vertu du chapitre 11, mentionnons les normes environnementales; cependant, les normes en matière de santé et sécurité au travail soulèvent des problèmes semblables et, avec d'autres normes sur le milieu de travail, elles pourraient aussi faire l'objet d'une contestation en vertu du chapitre 11.

La tendance qu'il y a à réglementer la flexibilité du marché du travail et à garantir les droits fondamentaux du travail pour les travailleurs constitue des stratégies de réglementation distinctes. Pourtant, même si elles sont associées à des structures de base différentes et mettent l'accent sur des objectifs différents, il y a aussi chevauchement dans les approches. L'un des points de convergence est l'accent mis sur diverses formes de participation des travailleurs et de traitement des droits d'une part, et sur la confiance réduite dans les droits réels des travailleurs, d'autre part. En accord avec le modèle d'entreprise du travail et un accent sur les droits fondamentaux du travail, dans lesquels les travailleurs voient une amélioration aux droits prévus par la loi, elles ont maintenant tendance à porter sur leurs droits individuels plutôt que sur leurs droits collectifs. Dans de nombreux pays, les travailleurs ont accès à de nouvelles formes de droits anti-discriminatoires en raison soit de décisions de tribunaux, soit de mesures législatives, même au moment où les droits à la négociation collective et d'autres droits en

---

<sup>12</sup> Voir, par exemple, *Mexico c. Metalclad Corp.* (2001), B.C. J. n° 950, 2 mai 2001.

milieu de travail sont réduits activement ou passivement (Hepple, 2002). Par exemple, au Canada, il existe maintenant un vaste cadre conceptuel qui permet de contester les pratiques discriminatoires en milieu de travail et un accès élargi à des recours en vertu de récentes décisions en matière de droits de la personne de la Cour suprême<sup>13</sup>. Cependant, la reconnaissance dans la Constitution des droits collectifs des travailleurs demeure étroitement circonscrite, alors que la Cour continue de faire une distinction bien précise entre la protection de la liberté d'association des travailleurs et la protection de n'importe laquelle des activités collectives pour lesquelles les travailleurs se syndiquent traditionnellement.

La relation précise entre les stratégies en matière de flexibilité et de droits fondamentaux du travail et la division du travail entre elles demeure en question. En tant que stratégie ou tendance en matière de réglementation, sont-elles en conflit ou complémentaires? Si elles sont complémentaires, quelles questions de réglementation concernent les « droits » des travailleurs et lesquelles sont des questions de « flexibilité » de l'employeur? Qui détermine comment on les classe, et sur quel fondement? Quelles sont les répercussions de ces exercices de catégorisation pour ceux qui occupent un emploi vulnérable et de l'attribution des droits qui en résultent?

### C. Normes réglementaires changeantes : évaluer les changements

L'accent actuellement mis sur la flexibilité du marché du travail d'une part et la protection des droits fondamentaux du travail d'autre part reflète les changements survenus dans notre façon de penser à la réglementation du marché du travail et à militer en sa faveur. On peut observer un certain nombre de changements qui ont trait aux travailleurs vulnérables. Tout d'abord, il y a un changement radical dans les arguments au sujet de ce à quoi *sert* la réglementation du

---

<sup>13</sup> B.C. c. B.C.G.S.E.U., [1999] 3 R.C.S. 3 (« Meiorin »).

marché du travail. Les droits de base anti-discriminatoires et les droits d'association mis à part, la réglementation du marché du travail tend maintenant à être perçue comme une question de *politique économique* plutôt que comme une question de *droits des travailleurs* (Banque mondiale, 2001; Courchene, 2002) :. plutôt que le cadre dans lequel les activités économiques sont réalisées, les droits des travailleurs sont maintenant évalués de façon instrumentale au plan de leur contribution à l'efficacité. Les politiques et les règles juridiques qui régissent le travail ont traditionnellement servi un éventail de fonctions économiques et sociales; les plus importantes d'entre elles sont la modification de l'équilibre du pouvoir entre les travailleurs et les employeurs, la répartition du risque et des ressources entre les travailleurs et l'établissement de conditions de travail de base. Comme la rationalité économique en vient à constituer la mesure en fonction de laquelle on évalue les protections juridiques et les droits des travailleurs, ces autres fonctions sont déplacées. Le passage au cadre d'efficacité est important : le risque est que cela délégitimiserait et minerait les politiques, les institutions et les règles relatives au marché du travail qui servent des objectifs distributifs et d'autres objectifs normatifs, à moins qu'ils servent *aussi* de façon persuasive et manifeste les buts de l'efficacité et de la croissance.

Ensuite, la nouvelle norme entrepreneuriale ou norme des « partenaires en production » représente un changement dans la façon de percevoir *l'harmonisation des intérêts des travailleurs et des employeurs*, qui diminue la reconnaissance des risques pour les travailleurs dans les marchés du travail et le rôle du pouvoir dans la relation d'emploi. Ce changement est très évident à l'opposé des régimes et paradigmes qui réglementent maintenant le travail. Le *modèle unitaire* de la common law repose sur la subordination de l'employé aux intérêts et au contrôle de l'employeur en échange d'un certain niveau de sécurité et de protection au travail; il suppose également un intérêt commun entre les employeurs et les employés dans le contexte du travail. Le *modèle industriel pluraliste* qui soutient le droit relatif à la négociation collective en Amérique du Nord, à titre de comparaison, suppose la présence d'intérêts conflictuels entre les

employeurs et les employés : il se fonde sur la notion que les travailleurs se trouveront systématiquement en position d'infériorité dans les négociations relatives à l'emploi, à moins que le déséquilibre caractéristique des pouvoirs entre les travailleurs et les employeurs ne soit corrigé par une intervention du législateur permettant la négociation collective. La législation sur les normes relatives à l'emploi est également une réponse à la différence des pouvoirs entre les travailleurs et les employeurs dans le marché pour du travail; cependant, elle s'attaque au problème en fixant un seuil en vertu du contrat d'emploi qui prend la forme de modalités contractuelles significatives. Le *modèle entrepreneurial*, à titre de comparaison, suppose qu'il y a absence à la fois des objectifs de protection et de la sécurité du travailleur, sauf par l'amélioration du capital humain et des compétences et les problèmes d'intérêts conflictuels et d'écarts dans les pouvoirs entre les travailleurs et les employeurs. Modelé sur la notion selon laquelle la réussite économique dans une harmonisation des intérêts entre les employeurs et les travailleurs, il établit une analogie entre les relations dans le milieu de travail et les relations commerciales de la passation de marchés, dans lesquelles les travailleurs et les employeurs sont des « coentrepreneurs » à la recherche de productivité et de rentabilité.

Même si le modèle entrepreneurial peut traduire assez fidèlement la nature des relations de travail dans la nouvelle économie dans le cas des employés bien placés (Hyde, 2003) – ceux pour qui ne se sont jamais appliquées les normes d'emploi et les lois relatives à la négociation collective, en tout état de cause – on semble douter de la mesure dans laquelle cela s'applique à d'autres travailleurs. Les marchés du travail réglementés uniquement par les droits de contrat et de propriété des employeurs ont historiquement été une source de vulnérabilité et de déshabilitation plutôt que de sécurité pour les travailleurs; la question est de savoir si, et pourquoi, nous devrions nous attendre à ce qu'ils donnent lieu à une plus grande sécurité et liberté réelle ou significative pour les travailleurs en ce moment qu'ils ne l'ont fait dans le passé. Il faut se rappeler que, malgré l'accent actuellement mis sur la collaboration plutôt que le conflit

dans la production, en raison de ces droits prévus par les lois, les employeurs conservent quand même le contrôle quant à l'orientation, à l'organisation, même à l'existence du travail dans la nouvelle économie. Quelle que soit leur force, les normes qui insistent sur la nécessité d'harmoniser les intérêts des travailleurs et des employeurs pour assurer le succès dans risquent de masquer la mesure dans laquelle les intérêts du travail et du capital divergent *comme question de droit*. En outre, le rôle du droit dans la constitution des intérêts des travailleurs et des employeurs n'est pas simplement une question d'absence ou de présence, de normes d'emploi ou de règles permettant la négociation collective. En vertu de droit des sociétés, par exemple, les travailleurs sont traités comme des étrangers au sein de l'entreprise, ce qui constitue un important incitatif pour les entreprises d'ignorer les intérêts des travailleurs, ou même d'y nuire, pendant qu'ils s'occupent des demandes des actionnaires qui récompensent généralement leurs efforts dans le but de réduire les coûts de main-d'œuvre. Ainsi, toute tentative d'harmoniser les rapports entre les travailleurs et les employeurs sans nuire à la sécurité des travailleurs semblerait nécessiter l'attention envers la rupture du droit des sociétés également (Bernard et Deakin, 2002)

Bien que l'on fasse habituellement référence à la flexibilité accrue du marché du travail comme à la « déréglementation », la flexibilité ne représente pas, et n'est pas censée entraîner une absence de droits ou de pouvoirs de l'État. Même si les arguments en faveur de la flexibilité s'inspirent de l'idée que le succès dans la nouvelle économie nécessite une présence et une surveillance de l'État, la « déréglementation » du marché du travail correspond davantage à une « nouvelle réglementation » : elle comporte une nouvelle harmonisation du pouvoir de l'État et une redistribution des droits entre les travailleurs et les employeurs, qui donne lieu à un cadre juridique dans lequel les droits des travailleurs sont réduits et ceux des employeurs deviennent corrélativement plus importants en structurant les relations d'emploi. Même si les forces économiques ont aussi leur importance, cette redistribution des droits a une incidence sur

l'attribution des risques et des coûts à la production et aide à déterminer les récompenses qui reviennent aux participants. Ainsi, les normes de la flexibilité réduisent l'étendue « du pouvoir compensateur » des travailleurs au moment même où le déséquilibre du pouvoir de négociation entre la plupart des travailleurs et leurs employeurs s'est nettement accru en raison de changements économiques et techniques (Klare, 2000). Pour ces raisons justement, les stratégies de « déréglementation » feront probablement augmenteront le nombre de travailleurs vulnérables; elles peuvent aussi accroître le sentiment d'insécurité face au travail, à l'emploi et aux revenus que connaissent nombre d'entre eux qui pourraient ne pas appartenir à la catégorie des travailleurs vulnérables.

#### D. Connaissance, flexibilité et capital humain : questions de réglementation

On reconnaît de plus en plus le capital humain comme un élément central de succès dans une économie flexible, « fondée sur les connaissances », mondialisée. Les défenseurs de la flexibilité du marché du travail proposent que les intérêts des travailleurs ne reposent plus sur les institutions et les règles du marché du travail, mais plutôt l'adaptation continue aux demandes changeantes du marché et à l'acquisition des compétences. Cependant, même si de telles suggestions s'appuient sur les droits fondamentaux du travail, elles ne répondent pas à un grand nombre des éventualités et des risques les plus évidents, allant de la perte d'emploi à la redondance des compétences en passant par la fluctuation du revenu, auxquels les travailleurs peuvent s'attendre dans une économie volatile depuis peu; elles ne fournissent pas non plus des explications quant à la façon dont les « vieux » risques, la maladie, l'incapacité et la perte de revenu à cause des obligations de prodiguer des soins doivent être gérés. Plus essentiellement, les répercussions réelles sur la réglementation et les politiques de la montée de l'économie fondée sur les connaissances et des modes souples d'organisation du travail et

de la production demeurent incertaines et profondément contestées, plutôt que connues et évidentes. Ces débats et incertitudes sont d'une extrême importance pour la question du travail vulnérable dans la nouvelle économie.

Les modèles actuels de « déréglementation » reposent sur un ensemble d'hypothèses et de théories au sujet de ce qui contribue à la compétitivité des entreprises et à la croissance des économies dans leur ensemble : des changements détaillés à la réglementation sont prescrits en fonction de théories au sujet des effets d'efficacité des institutions et des règles juridiques. Cependant, au lieu de la certitude, il y a énormément de conflits au sujet de ces hypothèses mêmes. Certains contextes économiques vont nettement à l'encontre du rôle des règles du marché du travail et des institutions dans la compétitivité des entreprises et des économies. Des gens critiquent les hypothèses économiques néoclassiques au sujet du fonctionnement des marchés du travail depuis longtemps sur des bases théoriques et empiriques (Hirschman, 1970; Freeman et Medoff, 1984; Solow, 1990). Il existe des exemples convaincants, dont bon nombre sont tirés de la théorie économique des institutions, du niveau de contribution des normes du marché du travail et des mesures de protection de l'emploi à l'efficacité du marché du travail plutôt qu'à leur altération (Deakin et Wilkinson, 1994). Ces arguments prennent considérablement appui dans les débats contemporains au sujet de la transformation du marché du travail en Europe (Supiot, 2001; Auer et Gazier, 2002). Même si la notion de flexibilité du marché du travail demeure un but central, on peut la comprendre de différentes manières (Fredman, 1997). Comme le révèlent les débats actuels au sujet de la « flexicurité » en Europe (Blanpain, 2002), les arguments pour une plus grande flexibilité peuvent militer en faveur de droits juridiques améliorés pour les travailleurs aussi<sup>14</sup>. Il en résulte qu'un nombre

---

<sup>14</sup> Voir la *Employment Act 2002*, (R.-U.) 2002, c. 22, récemment promulguée au Royaume-Uni, qui donne aux travailleurs un certain degré de souplesse dans les heures de travail. En ligne : <http://www.hmso.gov.uk/acts/acts2002/20020022.htm>.

important de règles du marché du travail et de politiques sociales contribueraient de façon cruciale au maintien et au soutien du capital humain et, par le fait même, contribueraient à la compétitivité dans une économie du savoir. Donc, au lieu de démanteler les institutions du marché du travail, il serait peut-être crucial dans la nouvelle économie de les réviser et de les réformer.

Actuellement, au lieu d'avoir tout simplement une déréglementation du marché du travail accompagnée par la reconnaissance de quelques droits fondamentaux, il semble relativement clair qu'une gamme de réponses peut être nécessaire pour opérationnaliser une économie fondée sur les connaissances, dans laquelle la plupart des gens, pendant la durée de leur vie active, peuvent assurer de manière réaliste leur sécurité économique par leur participation au marché du travail (Commission européenne, 1999). Ces réponses incluent ce qui est évident – des dépenses accrues aux chapitres de l'éducation, des compétences et de la formation – mais s'étendent aux questions telles que la garde d'enfants, la santé, les soins à domicile, l'aide sociale et la protection sociale, l'hébergement et de nombreuses autres qui, en Amérique du Nord, avec l'importante exception du Québec, ont traditionnellement été considérées comme soit secondaires par rapport à la question du travail ou tout simplement des préoccupations « privées ».

## E. Réglementation au travail : principales interrogations et préoccupations

Comme le laisse entendre la discussion sur le capital humain, un vaste éventail de préoccupations liées à la réglementation et aux politiques est peut-être en cause dans la production de vulnérabilité au travail et la réponse à cette vulnérabilité. Par exemple, en conséquence d'une migration accrue de la main-d'œuvre dans l'économie mondiale, la

citoyenneté, l'immigration et d'autres questions liées au statut juridique sont peut-être en cause dans la vulnérabilité et la sécurité économique d'un nombre croissant de travailleurs. En outre, les travailleurs au Canada sont peut-être affectés par des tendances et des décisions prises ailleurs. Dans un contexte mondialisé, le calcul lié à la réglementation doit se faire vers l'extérieur. Si les travailleurs d'un pays sont inévitablement affectés par des processus mondiaux, et si de plus en plus de travailleurs ont des liens avec plus d'un gouvernement, alors il semble important de penser aux effets externes et internes des choix en matière de politiques et de réglementation. L'un des défis est de trouver des moyens de restructurer la sécurité des travailleurs à domicile d'une façon qui ne désavantage pas les travailleurs au-delà de nos frontières, et même qui les aide.

Pour l'instant, l'amélioration des perspectives pour les travailleurs vulnérables nécessite que l'on prête attention à plusieurs interrogations, questions et tendances.

#### i. Repenser l'emploi

Comme le révèle la documentation traitant du travail indépendant et de l'emploi atypique, un des problèmes centraux de la nouvelle économie est que, comme conséquence des distinctions juridiques entre les travailleurs qui sont des employés et ceux qui sont classés comme entrepreneurs indépendants, nombre de travailleurs les plus vulnérables ne peuvent bénéficier des normes d'emploi, de la représentation syndicale et de la négociation collective. Pour cette raison, les chercheurs dans le domaine du travail s'entendent pour dire que la protection du travail et de l'emploi ne devrait plus se limiter aux employés, certainement selon la définition traditionnelle de la catégorie (Davidov, 2002; Fudge et coll., 2002). Ainsi, une question fondamentale est de savoir où et quand la relation d'emploi demeure le meilleur moyen

d'assurer la protection en milieu de travail et la sécurité du revenu des travailleurs (Langille, 2002).

Cependant, la transformation du travail soulève des questions plus fondamentales quant aux catégories et hypothèses que nous utilisons pour réglementer le travail ainsi que pour protéger et habiliter les travailleurs. Même si de nombreuses formes de protection et d'avantages sociaux ont été fournies traditionnellement par le travail, dans la mesure où l'attachement des travailleurs au milieu de travail ou même à des secteurs donnés est atténuée, il importe davantage de penser à des modes et des bases de rechange pour assurer la sécurité économique et l'autosuffisance des travailleurs. Dans un monde de relations de travail de plus en plus instables et de plus en plus brèves, l'accent doit peut-être être mis sur la protection de la situation professionnelle et de la rémunération pour le temps passé à l'extérieur du marché du travail à accomplir des tâches telles que la formation et les travaux domestiques non rémunérés (Commission européenne, 1999); la reconnaissance des droits sociaux qui ne sont pas liés au travail mais qui sont tout simplement les avantages et obligations de la citoyenneté; ou l'élargissement des droits fondamentaux de la personne et autres droits qui sont offerts à tous sans égard à l'état civil.

## ii. Représentation au travail

Le milieu du travail et l'économie sont les deux en réorganisation à un moment où la représentation et la voix des travailleurs n'ont jamais été aussi faibles. Les réformes juridiques visant à permettre et à promouvoir de nouvelles formes de représentation des travailleurs sont essentielles pour améliorer la situation des travailleurs dans la nouvelle économie, celle des travailleurs les plus vulnérables en particulier.

L'absence de voix à des conséquences importantes pour les travailleurs à deux niveaux : le milieu de travail et la scène législative ou politique. Dans le milieu de travail, ne pas mettre en place de nouveaux mécanismes d'expression et ne pas assurer l'accès à une représentation syndicale des travailleurs dans des formes atypiques de travail et dans des secteurs mal desservis par le droit actuel à la négociation collective laisse un grand nombre des travailleurs les plus vulnérables sans moyen de négocier collectivement la répartition des risques et la rémunération ou d'influer sur la réorganisation du travail. Cet « écart de représentation » exerce finalement une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail et accroît les formes économiques et autres de vulnérabilité au travail.

Ce point faible au niveau de la négociation est renforcé par le point faible des travailleurs au niveau politique. L'un des résultats du pouvoir asymétrique des travailleurs et du capital dans la nouvelle économie est que les employeurs ont tendance à avoir un accès privilégié aux mécanismes de réforme des politiques et de la réglementation et beaucoup d'influence pour ce qui est de tracer la voie des réformes. La capacité des travailleurs de faire apporter des modifications à la réglementation a été corrélativement affaiblie. Cette faiblesse est exacerbée par les taux à la baisse de syndicalisation qui entraînent une diminution du statut et de l'influence des syndicats dans les débats entourant la réglementation et les politiques. Ce déficit au niveau de l'influence est susceptible d'exacerber le désavantage des travailleurs au cours de la restructuration et de la transformation industrielle, ce qui donnera lieu à des réformes du droit et des politiques qui augmentent les avantages des employeurs au lieu d'améliorer les avantages et les risques des travailleurs. Ainsi, quelques-unes des forces mêmes qui créent une plus grande vulnérabilité au travail entravent les réponses aux plans de la réglementation et des politiques qui pourraient la corriger

En outre, il est maintenant évident que les travailleurs ne forment pas une « classe » unifiée; ils ont plutôt des besoins et des intérêts diversifiés dans le milieu de travail et en ce qui concerne la réglementation du marché du travail et la politique sociale, des intérêts et des besoins qui ne coïncident pas toujours et qui sont parfois en conflit. Cela peut aussi compliquer les réponses à la vulnérabilité du marché du travail. Bien que les travailleurs aient de nombreuses questions et de nombreux intérêts en commun, ils ne s'expriment peut-être pas toujours d'une seule voix. En outre, les exigences des travailleurs les plus vulnérables sont celles qui sont le plus susceptibles de ne pas faire partie du débat, en partie à cause de l'absence ou de la faiblesse des syndicats ou d'autres formes de représentation. Les structures de représentation qui reflètent de façon adéquate l'ensemble des demandes des travailleurs ne sont pas à l'heure actuelle développées; certaines formes sont expressément exclues en vertu des régimes de la *Wagner Act* qui exigent que les syndicats aient des droits exclusifs de représentation. Pour toutes ces raisons, il est important de prêter attention au fait que : 1) les intérêts des travailleurs seront probablement systématiquement sous-représentés, et 2) les formes existantes de représentation des travailleurs ne traduiront probablement pas fidèlement les réclamations et les intérêts d'un grand nombre des groupes les plus vulnérables de travailleurs.

Dans la mesure où ils participent à la production transnationale, les travailleurs peuvent aussi s'intéresser aux résultats des conflits de travail ailleurs. Toutefois, il existe maintenant des limites aux efforts de solidarité transnationale chez les travailleurs attribuables à des contraintes juridiques concernant l'utilisation de « mesures secondaires » dans les conflits de travail dans le droit à la négociation collective en Amérique du Nord (Atleson, 2002). Dans un contexte de production mondialisée, de telles contraintes font effectivement pencher la balance encore plus en faveur des employeurs. Ainsi, s'attaquer à l'écart de représentation va probablement exiger des efforts pour faciliter la représentation transfrontalière et les mesures collectives par les

travailleurs ou, à tout le moins, l'élimination des obstacles actuels dans la réglementation vis-à-vis de cette représentation et de ces mesures.

### iii. Vers l'application régulière de la loi, la participation et la décentralisation

Outre les questions fondamentales d'accès aux normes d'emploi et à la représentation en milieu de travail, il y a plusieurs questions de réglementation qui persistent. L'une de ces questions est de savoir si et où les droits concernant l'application régulière de la loi et la participation peuvent suppléer à la réduction des droits fondamentaux, surtout lorsque des travailleurs vulnérables sont en cause; une autre est de savoir qui négocie. Les arguments pour réduire ou éliminer les droits fondamentaux des travailleurs reposent sur l'hypothèse que la négociation des questions à un niveau décentralisé produira des normes en milieu de travail qui répondent davantage aux préoccupations des employeurs au sujet de la flexibilité et aux vraies préoccupations des travailleurs en milieu de travail. Cependant quels que soient ses mérites, du point de vue de la flexibilité, le remplacement du fond par des droits d'application régulière de la loi soulève immédiatement des questions à propos des disparités dans le pouvoir de négociation entre les travailleurs et les employeurs (Hepple, 2002). La décentralisation affaiblit généralement les normes du travail. Même si, dans le contexte actuel, cela constitue une préoccupation pour tous les travailleurs, c'est un problème particulier pour la plupart des travailleurs vulnérables. Ceux qui sont faciles à remplacer dans le marché du travail ne peuvent pas toujours espérer voir des gains mesurables, même dans les négociations collectives avec leurs employeurs; leur meilleur espoir peut encore résider dans les droits prescrits par la loi (Beatty, 1984) ou en s'alliant à d'autres au-delà du milieu de travail immédiat. Il importe donc de savoir si les normes du travail sont le résultat de droits reconnus par la loi ou simplement le produit de la négociation, et il importe de savoir à quel niveau la négociation s'est faite. Et, comme le révèlent les scénarios assez différents au Canada et aux États-Unis, les résultats de

la négociation dépendent *aussi* des droits juridiques des parties reconnus par la loi au cours des campagnes de représentation et de la négociation collective (Weiler, 1984; Weiler, 1990), et de leur niveau d'application (Human Rights Watch, 2000). Si les normes d'emploi sont assouplies ou si les droits à la représentation et à la négociation collective sont affaiblis, les travailleurs les plus vulnérables peuvent s'attendre à assumer des risques plus élevés et à voir diminuer les niveaux de rémunération.

Quoi qu'il en soit, toute tentative visant à décentraliser la production de normes en milieu de travail fera augmenter la *variation* dans ces normes. Cela est important non seulement à cause de la question du pouvoir de négociation dans les différents milieux de travail, mais aussi parce que cela aura des ramifications s'étendant bien au-delà du milieu de travail. Il pourrait en résulter une exacerbation des difficultés en milieu de travail et sur le marché du travail pour certains groupes de travailleurs. Par exemple, la dénormalisation du temps de travail peut intensifier le conflit entre les obligations professionnelles et autres, introduisant de nouveaux coûts de garde d'enfants ou éliminant certaines perspectives d'emploi pour les travailleurs qui font face à ces contraintes.

Un changement dans *l'orientation* de la flexibilité du marché du travail peut aussi avoir d'importantes conséquences. Toute stratégie de réglementation favorisant les droits individuels aux dépens des droits collectifs soulève la question fondamentale suivante concernant la vulnérabilité du milieu de travail. Est-il possible d'habiliter effectivement des travailleurs individuels dans la nouvelle économie sans habiliter collectivement les travailleurs, ou tout en les déshabillant activement? En outre, est-ce nettement souhaitable, même du point de vue de l'efficacité? Comme le révèle la documentation sur « l'apprentissage par la surveillance » (Sabel et Piore, 1984; Bruton et Fairris, 1999), la compétence peut être un actif tout autant collectif qu'individuel. Donc, mettre l'accent uniquement sur le capital du travailleur individuel peut

négliger les dimensions critiques des processus grâce auxquels la compétence est acquise et déployée avec succès dans le nouveau monde du travail.

## IV. Égalité, vulnérabilité et capital humain

La vulnérabilité au travail est souvent reliée à la situation d'un travailleur en dehors du travail ou au fonctionnement des préjugés sociaux et culturels ainsi que des normes au travail. Les prescriptions réglementaires centrées maintenant sur l'efficacité économique, étroitement comprise, ne pourront pas répondre à ces formes de vulnérabilité dans le milieu de travail et de désavantage. Au contraire, les règles juridiques et les politiques sont nécessaires pour s'occuper d'une gamme « d'effets externes » et de préoccupations hors marché dont un grand nombre sont traditionnellement vues dans le contexte de l'inégalité.

### A. Égalité et compétitivité

Les préoccupations concernant l'équité ont depuis toujours été traitées au second plan dans les débats contemporains sur la gouvernance, surtout ceux qui mettent l'accent sur l'importance de la réglementation pour assurer l'efficacité (Williamson, 1993; Standing, 2000). Mais pour des raisons économiques et politiques, l'inégalité a de nouveau fait un bond en arrière dans le programme économique (Kanbur et Lustig, 1999). En grande partie, l'intérêt ravivé dans l'égalité découle du fait que l'on reconnaît, dans la réalité, que l'égalité et l'efficacité ne sont pas des préoccupations distinctes, mais qu'elles sont intégralement reliées.

Parallèlement à la reconnaissance récente de la dimension « sociale » ou humaine du développement économique, on observe une tendance, évidente tant sur la scène nationale

que sur la scène internationale, à percevoir l'équité et la compétitivité comme des objectifs complémentaires (Banque mondiale, 2001; Courchene, 2002). Il existe aussi de nouvelles stratégies d'égalité « axées sur le marché », par exemple, des stratégies d'égalité des sexes, qui offrent des solutions de rechange aux approches fondées sur les droits de l'égalité (Banque mondiale, 2001). Une partie importante du lien entre les normes d'égalité et la compétitivité se fait par le capital humain. L'argumentation est la suivante : Si nous vivons vraiment dans une économie fondée sur les connaissances, alors l'élimination de la discrimination, le développement du capital humain de tous les travailleurs éventuels et la mobilisation des meilleures utilisations de ce capital doivent faire partie de la stratégie de réglementation pour assurer la compétitivité. Par exemple, on constate une partie inégalité croissante entre les revenus des travailleurs, causée par les revenus croissants en fonction des compétences (et les sanctions économiques dans le cas de leur absence) dans la nouvelle économie. L'accent est mis sur le capital humain afin de contribuer à inverser cette tendance, en décourageant cette « dépendance »<sup>15</sup> (et la contrainte sur les ressources publiques) et en récupérant les travailleurs qui, sans cela, seraient exclus de la nouvelle économie par manque des compétences et des capacités nécessaires.

L'accent sur le capital humain est susceptible de devenir un élément important de l'analyse de la vulnérabilité en milieu de travail; les éléments juridiques, institutionnels et politiques de la formation du capital humain sont désormais manifestement des questions centrales.

Cependant, il y a aussi des préoccupations qui peuvent être éclipsées dans des discussions au sujet du capital humain, et il subsiste des questions au sujet de la vulnérabilité du milieu de travail qu'un accent mis sur le capital humain n'aborde pas.

---

<sup>15</sup> Pour une généalogie et une critique de la notion de dépendance à l'égard de la politique publique dans le monde anglo-américain du point de vue de l'égalité des sexes, voir Nancy Fraser et Linda Gordon, « A Genealogy of 'Dependency': Tracing a Keyword of the U.S. Welfare State » dans Nancy Fraser, ed., *Justice Interruptus: Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition* (New York et Londres : Routledge, 1997).

Comme on l'a décrit plus tôt, on doute que la main-d'œuvre non spécialisée puisse tout simplement être éliminée, même dans les économies industrialisées. Ce n'est pas uniquement un problème de « mcemplois » : même les industries à haute teneur en savoir produisent beaucoup d'emplois mal rémunérés et non assurés. En effet, la prolifération d'emplois peu rémunérés et peu spécialisés dans le domaine des services en compagnie d'emplois très spécialisés semble constituer un phénomène inscrit dans les centres industrialisés de l'économie mondiale (Sassen, 1996). Même si un argument est que dans une économie du savoir, « la politique sociale devient... progressivement impossible à distinguer de la politique économique traditionnelle » (Courchene, 2002), la carte de plus en plus apparente du travail, avec ses bons et ses mauvais emplois qui s'opposent, fait qu'il n'est pas sécuritaire de supposer que les préoccupations sociales peuvent tout simplement s'intégrer dans les préoccupations économiques, certainement comme elles ont été comprises et recherchées jusqu'à maintenant. La vulnérabilité dans le marché du travail n'est pas simplement une fonction de faibles niveaux de compétence individuels et de formation ni, contrairement à l'actuel exposé des faits, la vulnérabilité économique qui vient avec les faibles revenus est-elle fonction du « mérite » ou de la productivité du travailleur, objectivement définis. Au contraire, la sécurité (ou l'insécurité) liée au travail et aux revenus est aussi le produit du pouvoir de négociation; le pouvoir de négociation est un concept culturel, juridique et politique, aussi bien qu'un « fait » économique. Pour ces raisons, en plus des investissements dans des biens publics et des dépenses de ressources qui appuient le capital humain, s'attaquer à l'insécurité des travailleurs dépendra fort probablement des droits et des politiques qui permettent aux travailleurs d'avoir voix au chapitre et qui augmentent leur pouvoir. Cependant, rien de tout cela n'est encore fermement envisagé par les « bonnes » politiques économiques.

Étant donné que ce ne sont pas toutes les formes de vulnérabilité dans le milieu de travail qui seront probablement résolues en portant attention au capital humain des travailleurs individuels, il est important de songer aux *possibilités* et aux *limites* d'une stratégie en matière de capital humain pour la réglementation du marché du travail . Cela suppose qu'il faut analyser concrètement les effets des modifications aux politiques et à la réglementation qu'une analyse du capital humain devrait appuyer, et d'être conscient de la possibilité que des efforts déployés pour améliorer la productivité puissent aussi créer des désavantages dans le milieu de travail pour certains groupes de travailleurs. Donc, une stratégie en matière de capital humain peut soulever autant de questions que de réponses . Par exemple, si la rémunération et la sécurité du revenu se fondent de plus en plus sur la productivité d'un travailleur donné, il en résultera une dispersion accrue des salaires et une plus grande insécurité liée au revenu pour les travailleurs de la base. La situation de ces travailleurs, surtout celle des femmes, en sera probablement aussi aggravée, des contraintes hors marché étant imposées sur leurs heures de travail. Autrement dit, elle produira une plus grande inégalité salariale et entraînera un désavantage pour certains groupes, peu importe qu'en réalité elle produise ou non une plus grande croissance. Il faudrait reconnaître le choix et y donner suite : si nous encourageons une plus grande productivité par ces moyens, l'intention est-elle simplement de tolérer les pertes, ou avons-nous des plans pour redistribuer les coûts ou les avantages des réformes?

Un facteur de complication est qu'un nombre important de travailleurs vulnérables ne sont pas simplement désavantagés en fonction de la compétence ou de l'expérience : ils souffrent plutôt d'une certaine forme de discrimination systémique au travail. Les marchés du travail et les milieux de travail sont souvent stratifiés, horizontalement et verticalement, selon la race, l'origine ethnique, le sexe et d'autres. Ici, comme ailleurs, ces « différences » ne sont pas égales : elles tendent à indiquer des disparités importantes dans les revenus, les possibilités en milieu de travail, le pouvoir de négociation et des formes distinctes ou croisées de vulnérabilité

au travail. Parce que le désavantage en milieu de travail est lié étroitement à l'exclusion sociale et politique, la persistance de la discrimination au travail nécessite une attention sérieuse, surtout compte tenu de la diversité raciale et ethnique croissante de la population et de la récente démonstration d'un accroissement marqué de la pauvreté chez les immigrants (Statistique Canada, 2003). C'est manifestement une question de réglementation. Malgré tous les arguments à l'effet du contraire, les marchés n'éliminent pas par eux-mêmes la discrimination et les stratégies visant le capital humain ne résolvent pas ces préoccupations. Au contraire, comme le reconnaît la législation sur la parité salariale et l'équité en emploi, la discrimination structurelle et la discrimination systémique sont *par définition* sans rapport avec les différences dans les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail et, par conséquent, ne peuvent pas faire l'objet de solutions « du marché ».

La discrimination peut se produire *directement* en fonction de caractéristiques personnelles ou sociales. Cependant, l'élimination de la discrimination n'est pas seulement une question d'assurer accès et mobilité pour tous les travailleurs dans les marchés du travail et les milieux de travail. Comme les tribunaux le reconnaissent maintenant, les désavantages et l'insécurité au travail peuvent aussi survenir *indirectement*, à cause des différences dans la capacité des travailleurs de se conformer aux normes nouvelles ou établies des milieux de travail, que ces normes se rapportent ou non aux compétences et aux efforts, ou même aux exigences « réelles » de l'emploi.<sup>16</sup> Ces normes établissent le niveau de participation des gens aux marchés du travail et la qualité de cette participation : les personnes qui veulent et peuvent se conformer à ces normes sont souvent avantagées par rapport aux autres.

## B. Élaborer à nouveau les normes du marché

Les normes et les règles en matière d'égalité peuvent répondre à certains désavantages et à certaines vulnérabilités créées par les normes du milieu de travail, mais non à tous et à toutes. Que ce soit le cas ou non, cela dépend si elles abordent la question plus générale : la conception du travailleur normal et le milieu de travail normal dans la nouvelle économie. La réglementation juridique du travail et la structure de la protection sociale jouent un rôle important, directement et indirectement, en produisant et en maintenant des normes pour le milieu de travail. Ce faisant, elles traduisent et produisent des attentes au sujet du travailleur normal, de ses capacités, besoins, risques et préférences.

Ainsi, les normes du milieu de travail ont trait directement à la question du désavantage et de la vulnérabilité au travail. Par exemple, les travailleurs plus âgés peuvent être désavantagés par les normes qui stipulent qu'il faut travailler à plein temps pour conserver un emploi. Les travailleuses ont souvent des cheminements de carrière qui diffèrent de ceux du travailleur moyen de sexe masculin et sont désavantagées puisqu'elles joignent le marché du travail et le quittent : leurs compétences peuvent devenir érodées ou redondantes, ou les employeurs peuvent ne pas tenir compte de la pertinence des activités productives non rémunérées par rapport aux compétences actives. Les jeunes peuvent avoir de la difficulté à entrer pour la première fois dans le marché du travail; les immigrants peuvent estimer que leur formation et leur expérience sont dévaluées pour aucune raison évidente; et ceux qui sont en chômage, en particulier pour une longue période, peuvent voir leur capital humain éroder. Ces transitions ont tendance à être des points de vulnérabilité aiguë pour les travailleurs (Auer et Gazier, 2002). Ainsi, se pencher sur la vulnérabilité exige d'évaluer les normes du milieu de travail, d'établir la façon dont différents groupes se situent par rapport à elles, de déterminer comment les

---

<sup>16</sup> Meiorin, *supra*, note 13.

institutions juridiques ont une incidence sur leur évolution, directement et indirectement, et d'évaluer les possibilités de recourir à des stratégies juridiques pour orienter les normes du milieu de travail d'une manière plus compatible avec l'égalité et la sécurité des diverses catégories de travailleurs.

Compte tenu de l'intérêt très marqué porté aux politiques et aux institutions pour améliorer la compétitivité, il est important de cerner les stratégies visant le capital humain qui recourent à celles qui traitent des diverses formes d'insécurité en milieu de travail, y compris celles qui résultent de la discrimination ou d'une simple dérogation à la norme. Cependant, il est important de reconnaître qu'ils risquent de ne pas toujours coïncider; le Programme des Nations Unies pour le développement, par exemple, ferait une distinction marquée entre son approche du « développement humain » et l'approche en matière de « capital humain » adoptée par la Banque mondiale. Quelle que soit l'entente au sujet de l'importance de l'égalité, un profond désaccord subsiste au sujet de sa nature et des stratégies pour la réaliser; comparez, par exemple, les approches de l'égalité des sexes de la Banque mondiale, 2001; de l'OIT, 2003; et de la Cour suprême du Canada dans *B.C. c. B.C.G.S.E.U.* (« Meiorin »). Qu'elles convergent ou divergent « à la longue », il subsiste des *perceptions* selon lesquelles la réglementation de l'égalité dans les marchés du travail mine l'efficacité, et selon lesquelles il y a des compromis dans la recherche de cette égalité, même chez les analystes et les institutions qui appuient la voie des compétences spécialisées pour assurer la croissance (OIT, 2003; Courchene, 2001). De telles craintes constituent une partie importante de la résistance aux solutions en matière de réglementation et de politiques qui s'attaquent à la vulnérabilité au travail. Par exemple, la législation sur la parité salariale et la législation sur l'équité en emploi sont souvent les cibles de la déréglementation, selon la théorie voulant qu'elles créent des « distorsions » dans les marchés, qu'elles sont lourdes sur le plan bureaucratique et qu'elles portent atteinte aux

groupes qu'elles sont censées aider ou tout simplement qu'elles sont trop coûteuses<sup>17</sup>; les recours pour discrimination systémique par les tribunaux font l'objet d'attaques pour ces raisons et d'autres. Cependant, il y a des raisons impérieuses sur la façon dont les pratiques normales en milieu de travail agissent au détriment de groupes donnés. Par exemple, l'embauche et la promotion sont souvent faits de façon à profiter à ceux de l'intérieur ou à ceux qui ont un lien à une fonction et à des réseaux d'emploi pour limiter d'une façon quelconque les bassins de candidats éventuels. La Cour suprême a depuis longtemps accepté les arguments d'égalité et conçu des solutions pour modifier ces caractéristiques structurelles, inscrites du milieu de travail<sup>18</sup>. Ces arguments n'ont perdu aucune de leur vigueur dans la nouvelle économie; en effet, dans la mesure où ces pratiques ne comportent aucune justification économique, ils peuvent être plus persuasifs. La question est peut-être de savoir si des institutions ou des solutions précises devraient être retenues dans leur forme actuelle.

Mais la question de savoir si la discrimination et le désavantage en milieu de travail se poursuivront si ces recours et institutions sont tout simplement éliminés au nom de l'efficacité et des forces du marché laissés pour fonctionner sans changement compensatoire ne l'est pas.

Sortir de cette impasse et favoriser l'égalité et la compétitivité de concert nécessite d'adopter une conception beaucoup plus large de ce qui entrave actuellement l'égalité et la participation dans les marchés, et de ce qui pourrait contribuer à l'avenir à la formation du capital humain et à la croissance. Si l'équité et la compétitivité sont maintenant des objectifs de réglementation complémentaires, il faut alors se poser un certain nombre de questions.

---

<sup>17</sup> *Service Employees International Union, Local 204 c. Ontario (Procureur général)*, (1998), 35 O.R. (3d) 508.

<sup>18</sup> *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114.

Un des éléments que révèle l'attention portée aux travailleurs vulnérables est que les prescriptions de la « déréglementation » sont souvent incapables de suivre les différents fardeaux, risques et ressources que suppose la déréglementation. Tout en mettant l'accent sur les coûts les plus visibles des règlements sur le travail et l'emploi à *l'intérieur* du marché, elles évitent d'ordinaire d'évaluer les coûts infligés à *l'extérieur*, par exemple, sur les ménages, l'État, le secteur bénévole ou la société en général. Bien que certains de ces coûts ne soient peut-être pas visibles dans le calcul de la politique, ils demeurent bien réels; en outre, ils peuvent avoir une incidence sur les résultats économiques en raison de leur effet sur la capacité des travailleurs de participer au marché du travail. Le résultat est qu'une réglementation « efficace » plutôt que des gains globaux habilitants ou une meilleure attribution de ressources, peut simplement redistribuer les ressources et les risques des entreprises et des employeurs à d'autres parties, telles que l'État ou les travailleurs. Ainsi, ce qui semble efficace d'un point de vue peut sembler coûteux d'un autre. En plus, les coûts et les risques liés au travail « déréglementé » tendent à être imposés inégalement aux différents groupes de travailleurs; c'est une question particulièrement importante en ce qui a trait à l'égalité dans le marché du travail pour les femmes. Donc, quels que soient les choix adoptés en matière de politiques et de réglementation, il semble évident que, pour des raisons d'égalité, élargir sensiblement le bilan doit faire partie de la stratégie visant à s'attaquer à l'insécurité au travail.

Finalement, il est important de reconnaître qu'une stratégie visant le capital humain axée sur la croissance économique et la contribution éventuelle des règles, institutions et politiques à ce processus ne répond pas nécessairement aux valeurs de solidarité, d'égalité et de justice distributive. Toutefois, la réglementation juridique de la relation d'emploi n'a jamais porté seulement ni même principalement sur l'amélioration de l'efficacité ou de la fonctionnalité des marchés du travail (Deakin, 2001). Cela ne signifie pas, répétons-le, que les règles et les institutions régissant la relation d'emploi sont nécessairement inefficaces. Elles peuvent

contribuer directement à la productivité des entreprises. Elles peuvent contribuer à la solidarité sociale ainsi qu'à la stabilité politique et économique qui soutient la croissance à long terme; elles peuvent préserver le capital humain, à court et à long terme. Néanmoins, elles ont traditionnellement porté sur l'impartialité, la démocratie et la justice distributive dans le milieu de travail; elles sont conçues pour corriger les disparités dans le pouvoir et les ressources entre les travailleurs et les employeurs et entre les travailleurs eux-mêmes, et pour assurer des niveaux de bien-être de base dans la société en général. Il est de plus en plus évident que le pouvoir réduit des travailleurs dans la relation d'emploi, et la sécurité réduite d'emploi, de revenu et de travail pour les travailleurs qui résulte de cette perte de pouvoir est liée à la vulnérabilité croissante des travailleurs dans la nouvelle économie. Dans une telle situation, tout déplacement des préoccupations distributives semble mal placée. Compte tenu de l'interconnexion entre les préoccupations en matière d'équité et celles en matière d'efficacité, il peut également être contreproductif.

Il faut aussi se rappeler que, bien que les objections soient habituellement articulées dans le langage de l'efficacité, les objections aux règles et institutions, qu'elles soient anciennes ou nouvelles, qui sont conçues pour s'attaquer à la vulnérabilité au travail peuvent traduire simplement une résistance aux réformes. Il faut s'y attendre : la réglementation du marché du travail représente une question sociale et politique, aussi bien qu'économique, et elle crée inévitablement des conflits sur la distribution des ressources et des pouvoirs. Mais il ne faut pas les confondre avec la préoccupation au sujet de l'efficacité. Bien que les employeurs aient souvent prétendu qu'ils ne peuvent se permettre de normes du travail plus élevées, que ce soit un fait plutôt qu'un argument, ne peut tout simplement être supposé, même au cœur des pressions de l'intégration économique. Pour les raisons abordées, la question de savoir si quelque chose est efficace ou non est un problème qui est beaucoup plus compliqué que de

savoir si c'est immédiatement bénéfique aux entreprises et aux employeurs, individuellement ou collectivement.

Il faut signaler les risques pour les travailleurs dans les stratégies qui sont conçues pour améliorer la productivité, et faire valoir que les gains apparents peuvent également comporter des coûts déplacés plutôt que simplement des gains nets. Le stress en milieu de travail est une préoccupation croissante pour la santé; le temps consacré au travail est déjà supérieur à celui qui est consacré à des activités non liées au marché. Si cela signifie travailler davantage et plus fort pour assurer le succès, la sécurité et même la survie du marché du travail, il faudrait s'attendre à des coûts pour les travailleurs, leur famille, le tissu social plus large et la santé future de l'économie. Non seulement la vie sociale sera-t-elle subordonnée aux demandes des marchés, mais les travailleurs les plus faibles seront systématiquement désavantagés.

### C. Féminisation du milieu de travail

Comme on l'a laissé entendre dans ce qui précède, la féminisation du milieu de travail soulève une foule de questions relativement aux normes du milieu de travail, à l'attribution des risques et des coûts entre les travailleurs et d'autres intervenants sociaux et institutions, et à leur lien avec la vulnérabilité du milieu de travail. Pour ces raisons, il faut envisager la question directement.

Donc, la réglementation du milieu de travail suppose et traduit un ensemble stylisé de risques, besoins et demandes touchant les travailleurs. Le modèle du travailleur « normal » est celui d'un homme, chef de famille, qui a une participation continue et ininterrompue à la population active et qui n'a pas d'obligations importantes qui ne sont pas liées au marché. Pour diverses raisons, le pilier factuel de cette norme est maintenant grandement érodé, ce qui a créé un

nombre de lacunes au plan de la réglementation. Parmi ces dernières, la plus importante est la non-adaptation du milieu du travail et d'autres normes, règles et institutions visant à mieux traduire les besoins, coûts et risques auxquels fait face une main-d'œuvre de plus en plus féminine.

Ce n'est pas un hasard si les femmes forment une grande partie des personnes qui occupent un travail ni réglementé, ni protégé et vulnérable : leur statut désavantagé au travail est souvent relié à la présence d'obligations productives non rémunérées, aux limites que ces obligations mettent sur la participation au marché du travail, et le fait que ces obligations ne se reflètent pas de façon adéquate dans les normes et les règles du milieu de travail. La féminisation généralisée du travail, y compris la participation au marché du travail de la majorité des femmes ayant de très jeunes enfants, soulève d'importantes questions au sujet de l'intersection du travail actif et non actif (Rittich, 2002a). Les mères seules restent parmi les membres les plus vulnérables du marché du travail; une importante source d'inégalité dans le marché du travail est le fardeau du travail non rémunéré pour les femmes (Elson, 1999). Compte tenu de la centralité de ces facteurs en ce qui concerne la vulnérabilité au travail, il existe d'importantes questions de réglementation et de politique qui entourent le lien entre le marché du travail et le travail non rémunéré.

On reconnaît bien maintenant que toute l'activité économique ne dépend pas seulement du travail « productif » dans le marché, mais aussi du travail ménager ou familial non payé (Elson, 1999). La main-d'œuvre non rémunérée est une source cruciale de capital humain, une partie importante pour ce qui est d'obtenir et de maintenir la population active et d'assurer la reproduction sociale. Dans la mesure où sa contribution à l'activité économique n'est pas prise en compte, les coûts liés à l'exécution d'un travail non rémunéré sont « externalisés » par les

employeurs et supportés par les personnes, habituellement des femmes, des ménages ou l'État (Supiot, 1999; Rittich, 2000b).

Malgré l'entrée de la plupart des femmes dans le marché du travail et les prétentions que cela changera en conséquence (Banque mondiale, 2001), la répartition du travail non rémunéré demeure distinctivement réalisée selon le sexe. Cela a pour effet d'imposer une « taxe » sur les femmes pour leur participation au marché du travail (Palmer; 1991) - une préoccupation d'inégalité - ou de réduire le niveau de participation des femmes au marché du travail - une préoccupation concernant le capital humain et la productivité. Cela crée aussi des disparités entre les hommes et les femmes dans le temps de loisirs. De plus, le fait de ne pas tenir compte des besoins de la main-d'œuvre tenue de prodiguer des soins et de ne pas la rémunérer semble aussi contribuer à la « crise de reproduction sociale » : c'est l'incapacité systémique de se reproduire et de justifier les coûts réels de la reproduction, qui est apparue comme un problème social urgent dans le monde industrialisé (Esping-Anderson, 2002).

La préoccupation actuelle pour trouver un équilibre entre la « vie professionnelle » et la mise en œuvre de politiques « axées sur la famille » est révélatrice de la difficulté de participer sans insécurité et sans inégalité à un monde du travail structuré en fonction de l'hypothèse selon laquelle quelqu'un *d'autre* fait le travail non rémunéré. Ce qu'il faut souligner, c'est que la règle de droit contribue *elle-même* à la création du travail non rémunéré, à la division du travail entre les hommes et les femmes, et à l'attribution des coûts et des responsabilités entre les différentes institutions sociales pour soutenir le travail familial. Un large ensemble de règles de droit - depuis les normes d'emploi concernant le temps de travail, les normes d'égalité établissant ce qui constitue une discrimination dans le milieu de travail, les règlements fiscaux concernant la déductibilité des dépenses de garderie aux droits à l'aide sociale, en passant par la politique sur l'éducation déterminant la durée d'une journée scolaire, la disponibilité et les

coûts des soins de santé et des soins à domicile – encadrent les normes en milieu de travail et créent des mesures incitatives et désincitatives pour la participation au marché du travail. Par l'allocation des risques et des droits, elles rendent plus au moins difficile de tenir compte des obligations concernant le travail rémunéré et non rémunéré; elles prévoient, ou ne prévoient pas, une rémunération et un interfinancement pour les personnes tenues de fournir des soins. Bref, les règles de droit contribuent à établir ce qui est, au bout du compte, une limite mobile entre le temps et l'espace pour le marché du travail et hors de celui-ci, et le travail rémunéré et le travail non rémunéré (Rittich, 2002b). Les questions de droit et de politique concernant les activités productives non rémunérées représentent donc un point critique auquel s'entrecroisent un ensemble de questions de grande importance et interreliées portant sur la vulnérabilité en milieu de travail, l'égalité et l'amélioration du capital humain et de la productivité.

## Conclusion : questions à prendre en considération

L'analyse de la vulnérabilité au travail constitue un projet qui peut, et devrait, se réaliser à un certain nombre de niveaux d'abstraction et de spécificité. Cependant, plusieurs observations générales peuvent être formulées. compte tenu des liens profonds entre les règles juridiques et les effets diffus d'un vaste éventail d'efforts en matière d'élaboration de politiques et d'événements externes relativement à la transformation du travail et au statut des travailleurs, il est peu probable que le problème de la vulnérabilité au travail puisse être résolu sans qu'un engagement soit pris de l'analyser systématiquement dans le contexte plus large de la réglementation et des politiques .

Malgré la tendance à formuler des institutions, pratiques et règles modèles pour régir l'économie, en particulier en tant qu'élément secondaire de la « bonne gouvernance », il ne peut y avoir une seule approche des politiques et des règles du marché du travail ou des solutions au problème du travail vulnérable.

Il semble évident que les normes sur la flexibilité du marché du travail peuvent faire augmenter l'ampleur de la vulnérabilité pour les travailleurs. Cependant, cela ne veut pas dire qu'un accent sur le travail vulnérable ou un accent sur la flexibilité et le capital humain sous-entend un seul ensemble de stratégies, de règles ou de politiques. En outre, un accent sur le capital humain ne signifie pas nécessairement la même chose que de promouvoir la flexibilité du milieu de travail, du moins dans sa conception actuelle. Même si leur nature et forme précise est maintenant remise en question, il subsiste des arguments puissants, économiques et autres, en faveur de la rétention ou de la mise en œuvre d'un éventail d'institutions et de règles juridiques qui habilite les travailleurs, corrigent la discrimination en milieu de travail et répondent aux diverses formes de vulnérabilité des travailleurs. L'une des principales raisons est leur rôle pour ce qui est d'attribuer les risques, de traduire les coûts réels de l'activité économique, de redistribuer les gains et les pertes de la transformation économique et, en bout de ligne, de soutenir la productivité de l'économie dans son ensemble.

Un examen minutieux de la nature et des sources du capital humain, de concert avec les impératifs de la flexibilité, laissent entendre un éventail de réponses en matière de politiques et de réglementation autres que celles souvent associées à la nouvelle économie, c'est-à-dire, la réglementation pour habiliter les employeurs. Un examen minutieux de la flexibilité, des exigences du capital humain et des problèmes de désavantage et de vulnérabilité persistante est susceptible de déplacer une fois de plus le calcul en matière de politiques et de réglementation. Tout ce qui précède soulève plusieurs questions qui devraient informer l'analyse de ces enjeux.

- Quelle est notre conception du travailleur « normal » ou idéal dans le cours de la réforme des politiques et de la réglementation? *Est-ce qu'il y a encore un travailleur*

normal? Quelles hypothèses pouvons-nous en toute sécurité adopter au sujet de ses caractéristiques, de ses besoins, de ses risques, de son accès aux marchés du travail?

- Quelles sortes de différences ont de l'importance au travail? Quelles sortes de désavantages y sont rattachées? Sont-ils, en tout ou en partie, reliés à des décisions en matière de politiques et de réglementation? En quoi est-ce qu'un changement en matière de politiques et de réglementation pourrait les améliorer?
- Est-ce que la forme particulière de vulnérabilité en milieu de travail que nous examinons est simplement un enjeu lié au « travail »? Ou est-ce relié à d'autres enjeux tels que la position dans le ménage, ou à un avantage et un désavantage pour d'autres motifs sociaux et culturels? Le cas échéant, quelle en est l'incidence sur notre approche?
- À quel moment est-ce que la vulnérabilité au travail chevauche les préoccupations en matière de capital humain telles qu'on les comprend habituellement, par exemple, compétence, études et expérience? Quelles sont les possibilités de les aborder ensemble simultanément? Comment mesurerions-nous le succès ou l'échec? Qui devrait payer, et pourquoi?
- Quand est-ce que la réaction à la vulnérabilité au travail nécessite que l'on repense notre compréhension du capital humain? Que pensons-nous ou que savons-nous des sources et des déterminants du capital humain? Est-ce que ces sources sont « fixes » ou sont-elles ouvertes? Qu'est-ce qui est actuellement, ou couramment, exclu et qu'il faudrait ajouter à la liste? Qui ou quelle institution, par exemple, des personnes, des ménages, des entreprises, l'État, fournit les « intrants » au capital humain? À quel coût et pour qui?
- Quand est-ce que la réaction à la vulnérabilité au travail, soit pour des catégories particulières de travailleurs ou pour les travailleurs en général, s'écarte d'un programme lié au capital humain? Où convient-il de mettre en œuvre des règles et des politiques qui

canalisent les ressources vers les travailleurs ou habilite ces derniers, peu importe leurs répercussions économiques? À quel moment est-ce que les préoccupations économiques prennent le dessus sur d'autres valeurs, objectifs et rêves?

- À quel moment est-ce que la réaction à la vulnérabilité au travail entre en conflit avec les stratégies en matière de marché du travail organisées pour promouvoir l'adaptabilité de la part des travailleurs ou avec les politiques visant à améliorer les perspectives économiques des entreprises? Pouvons-nous cerner des changements au niveau des politiques ou de la réglementation qui nuisent, ou sont susceptibles de nuire, au travail, à l'emploi et à sécurité du revenu des travailleurs? De quels travailleurs? A-t-on évalué l'éventail complet des coûts? S'agit de coûts liés au marché et non liés au marché? Comment nous proposons-nous de compenser ceux qui sont touchés? *Est-ce que* nous nous proposons de les compenser? Sinon, quels seront, d'après nous, les effets, économiques et non économiques?

# Bibliographie

## Références :

Atleson, James, "The Voyage of the *Neptune Jade*: Transnational Labour Solidarity and the Obstacles of Domestic Law", dans Conaghan, Joanne, Fischl, Richard Michael & Klare, Karl, éd., *Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities* (Oxford: Oxford University Press, 2002).

Arthurs, Harry, "Labour Law Beyond the State?" (1996) 46:1 U.T.L.J.

Auer, Peter & Gazier, Bernard, éd., *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale : dynamique du changement et protection des travailleurs. Rapport du symposium France/OIT, Lyon 2002* (Genève : OIT, 2002).

Avi-Yonah, R., "Globalization, Tax Competition and the Fiscal Crisis of the Welfare State" (2000) 113 Harvard Law Rev. 1573.

Bakker, Isabella, "Globalization and Human Development in the Rich Countries: Lessons from Labour Markets and Welfare States", Background Papers, UNDP Human Development Report, 1999, vol. 2, 29.

Barenberg, Mark, "Democracy and Domination in the Law of Workplace Cooperation: From bureaucratic to flexible production", (1994) 94 Columbia Law Review 753.

Barnard, Catherine & Deakin, Simon, "Corporate governance, European governance and social rights", dans Hepple, Bob, éd., *Social and Labour Rights in a Global Context* (Cambridge, U.K.: Cambridge University Press, 2002) 122.

Beatty, David, "Ideology, Politics and Unionism", dans Swan, K. & Swinton, K., éd., *Studies in Labour Law* (Toronto: Butterworths, 1983) 299.

Becker, Gary, *The Economics of Discrimination*, 2d ed. (Chicago: University of Chicago Press, 1971).

Beneria, Lourdes, "The Enduring Debate over Unpaid Labour" (1999) 138 International Labour Review 237.

Blanpain, Roger, éd., *The Evolving Employment Relationship and the New Economy: The Role of Labour Law and Industrial Relations - A Report from 5 continents*, (2001) 41 Bulletin of Comparative Labour Relations (Kluwer Law International, 2002).

Bruton, Henry & Fairris, David, "Work and Development" (1999) 138 International Labour Review 5.

Castells, Manuel, *The Information Age*, vol. 1: *The Rise of the Network Society*, 2d ed. (Oxford: Blackwells, 2000).

- Chaykowski, Richard P., "Globalization and the Modernization of Canadian Labour Policy" (2002) 28 *Analyse de Politiques* 81.
- Cobble, Dorothy Sue, "Making Post-industrial Unionism Possible" dans Friedman, S. *et al.*, éd., *Restoring the Promise of American Labor Law* (Ithaca, NY: ILR Press, Cornell University, 1994) 285.
- Collins, Hugh, *Regulating Contracts* (Oxford: Oxford University Press, 1999).
- Collins, Hugh, "Regulating the Employment Relationship for Competitiveness" (2001) 30:1 *Industrial Law Journal* 17.
- Collins, Hugh, "Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws" (1990) 10 *Oxford Journal of Legal Studies* 353.
- Conaghan, Joanne, "Women, Work and Family? A British Revolution?" dans Conaghan, Joanne, Fischl, Richard Michael & Klare, Karl, éd., *Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities* (Oxford: Oxford University Press, 2002).
- Courchene, Thomas, *A State of Minds: Toward a Human Capital Future for Canadians* (Institut de recherche en politiques publiques, 2001).
- Courchene, Thomas, "Human Capital in an Information Era" (2002) 28 *Analyse de Politiques* 73.
- Davidov, Guy, "The Three Axes of Employment Relationships: A study of workers in need of protection" (2002) 52 *U.T.L.J.* 357.
- Deakin, Simon, "The Contract of Employment: A Study in Legal Evolution" (2001) 11 *Historical Studies in Industrial Relations* 1.
- Deakin, Simon, "The Many Futures of the Contract of Employment" dans Conaghan, Joanne, Fischl, Richard Michael & Klare, Karl, éd., *Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities* (Oxford: Oxford University Press, 2002) 177.
- Deakin, S. & Wilkinson, F., "Rights Versus Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards" (1994) 23 *Ind. Law J.* 289.
- Elson, Diane, "Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues", (1999) 27:3 *World Development* 611.
- Elson, Diane & Cagatay, Nilufer, "The Social Content of Macroeconomic Policies" (2000) 28:7 *World Development* 1347.
- Esping-Anderson, G., *Social Foundations of Post-industrial Economies* (Oxford: Oxford University Press, 1999).
- Esping-Anderson, G., « Vers un contrat social pour l'égalité entre hommes et femmes à l'ère post-industrielle », dans Auer, Peter & Gazier, Bernard, éd., *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale : dynamique du changement et protection des travailleurs. Rapport du symposium France/OIT, Lyon 2002* (Genève : OIT, 2002).

- Fraser, Nancy & Gordon, Linda, "A Genealogy of 'Dependency': Tracing a Keyword of the U.S. Welfare State" in Fraser, Nancy, éd., *Justice Interruptus: Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition* (New York and London: Routledge, 1997).
- Fredman, Sandra, "Labour Law in Flux: The Changing Composition of the Workforce" (1997) 26 *Industrial Law Journal* 337.
- Freeman, R. & Medoff, J., *What Do Unions Do?* (New York: Basic Books, 1984).
- Friedman, S. *et al.*, *Restoring the Promise of American Labor Law* (Ithaca, NY: ILR Press, Cornell University, 1994).
- Fudge, J., "Fragmentation and Feminization: The Challenge of Equity for Labour Relations Policy", dans Brodie, J. éd., *Women and Canadian Public Policy* (Toronto: Harcourt Brace and Company, 1996) 57.
- Fudge, J. *et al.*, « Le concept légal de l'emploi : la marginalisation des travailleurs », Rapport de la Commission du droit du Canada, 25 octobre 2002.
- Fudge, Judy, "Flexibility and Feminization: The New Ontario Employment Standards Act" (2001) 16 *Journal of Law and Society* 1.
- Fudge, Judy & Vosko, Leah, "By Whose Standards: Reregulating the Canadian Labour Market" (2001) 22 *Economic and Industrial Democracy* 327.
- Fung, Archon, O'Rourke, Dara & Sabel, Charles, "Realizing Labor Standards: How transparency, competition, and sanctions could improve working conditions worldwide" (2001) 26:1 *Boston Review*.
- Gunderson, Morley, "Ten Ingredients of Labour Policy for the New World of Work" (2002) 28:1 *Analyse de Politiques* 117.
- Helliwell, John, *Globalization and Well-Being* (Vancouver: UBC, 2002).
- Hepple, Bob, éd., *Social and Labour Rights in a Global Context* (Cambridge, U.K.: Cambridge University Press, 2002).
- Hirschman, Albert O., *Exit, Voice and Loyalty: responses to declines in firms, organizations, and states* (Cambridge, MA: Harvard, 1970).
- Développement des ressources humaines Canada, Le travail autonome à son compte au Canada : *Étude bilan*, Rapport final, novembre 2000.
- Human Rights Watch, "Unfair Advantage: Worker's Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards", 2000, en ligne : <http://www.hrw.org/reports/2000/uslabor/> (accédé le 28 mai 2003).
- Hyde, Alan, *Working in Silicon Valley: economic and legal analysis of a high-velocity labour market* (New York: M.E. Sharpe, 2003).

- OIT, Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 86<sup>e</sup> session, Genève, juin 1998, en ligne : <<http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/index.htm>> (accédé le 28 mai 2003).
- OIT, Rapport du directeur général, *L'heure de l'égalité au travail*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du travail, 91<sup>e</sup> session 2003 (Genève : OIT, 2003).
- FMI, *World Economic Outlook, International Financial Contagion*, mai 1999, en particulier le chapitre 4, « Chronic Unemployment in the Euro Area: Causes and Cures » en ligne : <<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/1999/01/index.htm>>.
- Kanbur, Ravi & Lustig, Nora, "Why is Inequality Back on the Agenda?", World Bank, Annual Bank Conference on Development Economics, April, 1999, en ligne : <<http://www.worldbank.org/poverty/wdrpoverty/kanbur499.pdf>>.
- Kapstein, Ethan, "Distributive Justice as an International Public Good: A Historical Perspective", dans Kaul, Inge *et al.*, éd., *Global Public Goods: International Cooperation in the 21<sup>st</sup> Century* (New York; Oxford: Oxford University Press, 1999) 88.
- Klare, Karl, "Countervailing Workers' Power as a Regulative Strategy", Collins, H. *et al.*, éd., *Legal Regulation of the Employment Relation* (London: Kluwer Law International, 2000).
- Klare, K., "The Horizons of Transformative Labour and Employment Law", dans Conaghan, Joanne, Fischl, Richard Michael & Klare, Karl, éd., *Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities* (Oxford: Oxford University Press, 2002) 3.
- Kunz, Jean Lock *et al.*, Fondation canadienne des relations raciales, *Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation* (CRRF, 2000).
- Langille, Brian, "Labour Policy in Canada: New Platform, New Paradigm" (2002) 29 *Analyse de Politiques* 133.
- Langille, Brian & Davidov, Guy, "Beyond Employees and Independent Contractors: A view from Canada" (1999) 21 *Comparative Labour Law and Policy Journal* 7.
- MacDonald, Diane, "Sectoral Certification: A case study of British Columbia" (1998) 5 *Canadian Labour and Employment Law Journal* 243.
- Table ronde des ministres sur la Modernisation des politiques relatives au travail dans le cadre d'une stratégie du capital humain, (mars 2002) 28:1 *Analyse de Politiques*.
- New York Times, "The Wal-Martization of America", 15 novembre 2003.
- OCDE, *Les échanges internationaux et les normes fondamentales du travail* (Paris: OCDE, 2000).

- OCDE, *L'étude de l'OCDE sur l'emploi – données et explications; partie I : Labour Market Trends and Underlying Forces of Change; Part II : The Adjustment Potential of the Labour Market* (Paris : OECD, 1994).
- Palmer, Ingrid, "Public Finance from a Gender Perspective" (1995) 23:11 *World Development* 1981.
- Philipps, Lisa, « Il n'y a qu'un travailleur : Vers l'intégration juridique de l'emploi rémunéré et des personnes non rémunérées qui assurent des soins », Commission du droit du Canada, *La réforme du droit et la frontière entre le public et le privé* (Vancouver et Toronto : UBC Press, 2003).
- Piore, Michael & Sabel, Charles, *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity* (New York: Basic, 1984).
- Polanyi, Karl, *The Great Transformation: the political and economic origins of our time* (New York: Farrar et Rinehart, 1944).
- Porter, Ann, *Gendered States: Women, Unemployment Insurance, and the Political Economy of the Welfare State in Canada, 1945-1997* (Toronto: University of Toronto Press, 2003).
- Rittich, Kerry, "Core Labour Rights and Labour Market Flexibility: Two Paths Entwined?", Cour permanente d'arbitrage/Peace Palace Papers, *Labor Law Beyond Borders: ADR and the Internationalization of Labor Dispute Settlement* (La Haye : Kluwer Law International, 2003) 157.
- Rittich, Kerry, "Feminization and Contingency: Regulating the Stakes of Work for Women" dans Conaghan, Joanne, Fischl, Richard Michael & Klare, Karl, éd., *Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities* (Oxford: Oxford University Press, 2002).
- Rittich, Kerry, *Recharacterizing Restructuring: Law, Distribution and Gender in Market Reform* (La Haye : Kluwer Law International, 2002b).
- Rodrik, Dani. *The New Global Economy and Developing Countries: Making Openness Work*, Conseil du développement outre-mer(Washington, D.C.: Johns Hopkins, 1999).
- Sassen, Saskia, "Toward a Feminist Analytics of the Global Economy" (1996) 4 *Global Legal Studies Journal* 7.
- Sen, Amartya, *Development as Freedom* (New York: Anchor, 1999).
- Schneiderman, David, "Investment Rules and the New Constitutionalism" (2000) 25 *Law and Social Inquiry* 757.
- Shihata, Ibrahim, *Complementary Reform: Essays on Legal, Judicial and Other Institutional Reforms Supported by the World Bank* (La Haye : Kluwer Law International, 1997).
- Singer, Joe, "Legal Realism Now", (1988) 76 *California Law Rev.* 467.

- Smith, Adam, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (New York: Modern Library, 1994).
- Standing, Guy, "Brave New Words? A Critique of Stiglitz's World Bank Rethink" (2000) 31 *Development and Change* 737.
- Standing, Guy, "Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited" (1999a) 27:3 *World Development* 583.
- Standing, Guy, *Global Labour Flexibility* (New York: St. Martins, 1999b).
- Statistique Canada, *Recensement de 2001 : Série « Analyse », Revenu des familles canadiennes*, 13 mai 2003, en ligne : <http://www12.statcan.ca/english/census01/products/analytic/companion/inc/pdf/96F0030XIE2001014.pdf>.
- Stiglitz, J., "Democratic Development as the Fruits of Labor", Keynote address, Industrial Relations Research Association, Boston, January 2000, (2000) 4:1 *Perspectives on Work* 31 en ligne : <http://www.irra.uiuc.edu/>.
- Stiglitz, Joseph, *Globalization and its Discontents* (New York: Norton, 2002).
- van Wezel Stone, K., "The New Psychological Contract: Implications of the Changing Workplace for Labour and Employment law" (2001) 48 *U.C.L.A. Law Rev.* 519.
- Supiot, A. *et al.*, *Beyond Employment* (Oxford: Oxford University Press, 2001).
- Tarullo, Daniel K., "Beyond Normalcy in the Regulation of International Trade" (1987) 100 *Harvard Law Rev.* 547.
- Rapport mondial sur le développement humain de 1999* du Programme des Nations Unies pour le développement : *Une mondialisation à visage humain* (New York: Oxford, 1995).
- Vallée, Guylaine & Charest, Jean, "Globalization and the Transformation of State Regulation of Labour: The case of recent amendments to the Quebec *Collective Agreement Decrees Act*", (2001) 17 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 79.
- Weiler, Paul, *Governing the Workplace* (Cambridge, MA: Harvard, 1990).
- Weiler, Paul, "Promises to Keep: Securing Workers Right to Self Organization under the NLRA" (1983) 96 *Harvard Law Rev.* 1769.
- Williams, Joan C. & Segal, Nancy, "Beyond the Maternal Wall: Relief for Family Caregivers Who are Discriminated Against on the Job" (2003) 26 *Harvard Women's Law Journal* 77.
- Williams, Lucy, "Beyond Labour Law's Parochialism: A Re-envisioning of the Discourse of Redistribution", in Conaghan, Joanne, Fischl, Richard Michael & Klare, Karl, eds., *Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities* (Oxford: Oxford University Press, 2002) 93.

- Williamson, John, "Democracy and the Washington Consensus" (1993) 21 *World Development* 1329.
- Wood, Stepan, "Governing the Green Globe: Environmental Management Systems and Global Governmentality" (manuscript, 2003), Chapter 4, "Governance".
- World Bank, *Doing Business in 2004: understanding regulation* (Washington, D.C.: World Bank, 2004).
- World Bank, *Engendering Development: Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice* (New York: Oxford, 2001).
- World Bank, *World Development Report 1995: Workers in an Integrating World* (New York: Oxford, 1995).
- World Bank, *World Development Report 1999-2000: Knowledge for Development* (New York: Oxford, 1999).
- World Bank, *World Development Report 2002: Building Institutions for Markets* (New York: Oxford, 2001).
- Yakabuski, Konrad, "Arch Enemy", *Report on Business, Globe and Mail*, 24 septembre 2001.

**Affaires :**

*B.C. c. B.C.G.S.E.U.* [1999] 3 R.C.S. 3 (« Meiorin »).

*Compagnie des chemins de fer nationaux c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114.

*Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, [1990] 2 R.C.S. 367.

*Mexique c. Metalclad Corp.*, (2001) B.C. J. n° 950, 2 mai 2001.

*R. c. Advance Cutting and Coring Ltd.*, [2001] 3 R.C.S. 209.

*Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313.

*Service Employees International Union, Local 204 c. Ontario (Attorney General)*, (1998) 35 O.R. (3d) 508.

**Lois et traités :**

*Loi modifiant la Loi de 1995 sur les relations de travail, 2000, L.O. 2000, c.38.*

*Loi de 1998 sur le développement économique et sur la démocratie en milieu de travail, L.O. 1998, c. 8, art. 1 à 23.*

*Employment Act 2002, (R.-U.) 2002, c. 22, en ligne : <<http://www.hmsso.gov.uk/acts/acts2002/20020022.htm>>.*

*Loi sur l'assurance-emploi, S.C. 1996, c. 23.*

*Loi de 2000 sur les normes d'emploi, S.O. 2000, c. 41.*

*Loi de 1995 sur les relations de travail, S.O. 1995, c. 1.*

*Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et d'emploi, S.O. 1995, c. 1, art. 80.*

*Accord de libre-échange nord-américain, en ligne : <<http://www.nafta-sec-alena.org/english/index.htm>>.*

*Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), en ligne : <<http://www.naalc.org/english/infocentre/NAALC.htm>>.*