Document généré le 11 oct. 2024 22:20

Relations industrielles
Industrial Relations

Reflexive Labour Law in the World Society, Ralf Rogowski (2013) London : Edward Elgar Publishing, 335 pages. ISBN : 978-0-85793-658-5

P. Martin Dumas

Volume 71, numéro 4, automne 2016

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1038532ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1038532ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce compte rendu

Dumas, P. M. (2016). Compte rendu de [*Reflexive Labour Law in the World Society*, Ralf Rogowski (2013) London : Edward Elgar Publishing, 335 pages. ISBN : 978-0-85793-658-5]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *71*(4), 769–771. https://doi.org/10.7202/1038532ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2016

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

participation dans l'organisation collective des relations de travail. Finalement, ce dilemme déresponsabilise aussi l'employeur, car peu importe, au fond, le choix que fera l'employé, la direction de l'organisation pourra toujours plaider qu'il s'agissait d'un choix autonome, fait par un professionnel. Bref, l'organisation néo-taylorienne du travail plonge souvent les travailleurs et les travailleuses dans un guet-apens duquel il peut être difficile de s'extraire et qui compromet leur santé psychologique de manière importante.

Sur le fond, l'examen du dilemme éthique et de ses conséquences qu'on retrouve dans *Mentir au travail* doit son originalité au cadre d'analyse qu'utilise son auteur, qui s'inscrit dans le domaine de la psychodynamique du travail (PDT). La PDT suppose un rapport conflictuel entre l'organisation du travail et l'identité de l'employé. Ce conflit s'exprime à travers un rapport de pouvoir par lequel l'employeur cherche à mettre l'intelligence de l'employé au service de sa fonction première, soit la production d'un rendement. Il s'agit évidemment du zèle, qui permet de combler l'écart entre le travail prescrit et le travail réel. De son côté, l'employé souhaite plutôt mettre son intelligence au service de ce qu'il perçoit comme étant la vie bonne. En ce sens, son idéal professionnel joue le rôle d'un idéal régulateur qu'il cherche à réaliser. Pour la PDT, la tension entre les désirs de l'employeur et de l'employé force ce dernier à faire converger son idéal professionnel avec les besoins de l'employeur. En termes psychodynamiques, et dans le meilleur des cas, l'employé peut sublimer cette tension afin de pouvoir réguler son comportement d'une manière qui soit compatible avec son idéal professionnel. À l'inverse, l'échec devient une source de souffrance éthique, ce qui s'incarne à travers le développement de mécanismes de défense permettant de l'endurer. Des mécanismes de défenses, il faut le dire, qui prennent souvent la forme d'une démission de la pensée, d'un appétit pour le conformisme ou d'autres comportements que d'aucuns, par exemple, ont caractérisés comme étant de la « stupidité fonctionnelle » (Alvesson, Spicer : 2012).

Certes, cela rapproche souvent le propos de *Mentir au travail* de considérations plus philosophiques que ce à quoi on a l'habitude dans les recherches portant sur la santé au travail. Cependant, c'est un aspect du livre de Rolo que j'ai accueilli avec beaucoup d'intérêt, sans doute parce que ma formation est d'abord en philosophie, mais surtout parce qu'il s'agit d'une contribution très féconde, qui ouvre la voie à de nouveaux partenariats entre la santé psychologique au travail et la philosophie. En effet, si on accepte l'existence d'un rapport nécessaire entre l'organisation du travail et la santé psychologique, ce serait une erreur d'écarter les outils capables de rendre compte de l'intimité de la pensée, comme la PDT et la philosophie. À ce sujet, *Mentir au travail* rappelle que cette dernière pourrait être mise à contribution dans l'analyse des rapports de travail, que ce soit dans des domaines comme l'organisation psychique du travail ou l'ergonomie cognitive, par laquelle le sujet serait invité à développer un souci de soi l'incitant à modifier la culture du travail et, pour faire écho à la conclusion de Rolo, à modifier le monde.

Frederick Plamondon
Doctorat en Relations industrielles
Université Laval

Reflexive Labour Law in the World Society

Ralf Rogowski (2013) London : Edward Elgar Publishing, 335 pages. ISBN : 978-0-85793-658-5.

Cet ouvrage remarquable de Ralf Rogowski, professeur de droit du travail à l'université de Warwick (R.-U.), tire d'abord sa pertinence du fait qu'une appréhension contemporaine de ce droit n'est plus complète, voire satisfaisante, sans une compréhension adéquate des influences mondiales auxquelles il est confronté. Ces dernières

dépassent largement celles du droit du travail international et du droit international du travail, sur lesquels par ailleurs l'auteur s'attarde peu.

Sur le plan théorique, le terrain de prédilection est double : celui de la théorie sociologique de la *World Society*, de Niklas Luhmann, et de la théorie du *Global Law* dont Gunter Teubner est un des pionniers bien connus. C'est à l'intérieur de ces cadres que se développe la première partie de l'ouvrage, consacrée essentiellement à situer le droit du travail et les relations industrielles dans des sous-systèmes qui ont la faculté de s'autoreproduire originalement. Toute perception, en leur sein, de la réalité extérieure et de ses changements donne lieu à des interprétations et ajustements uniques, propres à chacun de ces sous-systèmes, et dès lors, réflexifs. Créateurs et gardiens de cultures et de régimes institutionnels, qui déplacent graduellement les politiques publiques, dans la mouvance mondialisante, ces systèmes joueraient un rôle majeur dans l'encadrement des activités des marchés nationaux et transfrontaliers.

L'auteur examine et analyse ces phénomènes dans la deuxième partie de son ouvrage. C'est ainsi qu'il illustre, en privilégiant l'exemple des normes de protection de l'emploi, comment le droit du travail réflexif agit et réagit au sein de la communauté des sous-systèmes fonctionnels de nos sociétés, c'est-à-dire dans ce que Luhmann entend comme étant la *World Society*. Rappelant que le droit du travail, et ses normes de protection plus particulièrement, sont généralement perçus, dans le souvenir de Kahn-Freund, comme le résultat de tentatives d'équilibrer une relation inégalitaire entre les parties à un contrat de travail, dans une relation de « commande et de subordination », Rogowski précise que cet ensemble protecteur se trouve aussi la cible de résistances et la source de réactions sociales et économiques plus ou moins maîtrisées. À ce titre, le droit du travail serait mieux appréhendé dans le cadre d'une étude moins légaliste ou fragmentaire qu'holistique, qui tiendrait compte des effets réflexifs de la formulation et de la mise en œuvre d'une norme de protection sur les systèmes fonctionnels propres aux marchés internes et externes du travail. Il s'agit de reconnaître que des régimes protecteurs de l'emploi peuvent générer (involontairement) une recrudescence de formes d'emploi atypiques, à titre d'exemple, lesquels en retour peuvent répondre également à certaines demandes de souplesse de la part des salariés (et non seulement de la part des employeurs) et que ces interactions s'examinent non sans difficultés sous l'éclairage unique des théories orthodoxes ou protectionnistes — notamment la théorie dite du *SER* (de la relation d'emploi standard). Une approche réflexive du droit du travail se développe donc en pleine conscience des limites de la régulation étatique du travail et de la nécessité de contrecarrer, suivant une approche réflexive, les effets non intentionnels de l'action législative.

Dans les deux dernières parties de son ouvrage, l'auteur examine certains pans du droit du travail européen et international à partir d'une perspective réflexive. Le lecteur intéressé par les développements européens récents et moins récents y trouvera, d'abord, une analyse éclairante de nombreux facteurs entrant en jeu dans la coordination réflexive des politiques sociales et d'emploi européennes, ainsi qu'une étude de cas relative à la mise en œuvre du droit européen de l'emploi — plus exactement celle de la *Directive sur le temps de travail*. Dans la même perspective, il s'emploie finalement à souligner et justifier l'importance de l'ouverture manifestée par l'Organisation internationale du travail (OIT) à l'endroit de la promotion de nouvelles formes de gouvernance au sein de l'agenda du *Travail Décent*. Il fait de même, par-delà le bras de l'OIT, s'agissant du rôle des codes et instruments de régulation internationaux et transnationaux, développés tan-

tôt par des organisations interétatiques (ONU, OCDE, OMC, UE, etc.), tantôt par des compagnies et réseaux d'organisation régionaux ou mondiaux privés. Il soutient, dans cette foulée, que les politiques de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), les codes de conduite et, plus généralement, la popularité grandissante de modes privés d'établissement de normes du travail à l'échelle mondiale, fournissent les meilleurs cas d'étude du droit du travail réflexif mondial. C'est en ce sens que, d'une perspective réflexive, l'agencement particulier des codes de conduites privés au droit étatique local et à la RSE est crucial dans la détermination (plus) adéquate des normes concrètement mises en œuvre au sein des entreprises.

C'est, en somme, une vision plutôt réaliste du droit du travail que nous invite à partager l'auteur. Une vision dans laquelle la réalisation des objectifs du *Travail Décent* pour tous ne peut découler de la stricte application du droit protecteur étatique, mais bien d'un savant mariage de règles plurielles dont la formulation et la mise en œuvre sont éclairées par une compréhension adéquate de l'action économique, sociale et politique qui les marque.

Me P. Martin Dumas
Département des relations industrielles
Université Laval

Détroit pas d'accord pour crever. Une révolution urbaine

Par Dan Georgakas et Marvin Surkin (2015) traduit de l'anglais par Laure Mistral, Toulouse : Agone, 358 pages. ISBN : 978-2-7489-0226-6.

Cet ouvrage retrace l'ascension et la chute de la Ligue de travailleurs noirs révolutionnaires à Détroit à la fin des années 1960. Il s'agit d'une traduction de la troisième édition parue en 2012. Georgakas et Surkin reprennent le contenu intégral de la première édition (parue en 1975) et ont ajouté, à l'occasion de la deuxième édition en 1998, deux nouveaux chapitres, si bien que nous y retrouvons maintenant douze chapitres. Par souci de clarté, nous proposons une lecture structurée autour de quatre grandes périodes.

La première période évoque les actions politiques « d'un petit noyau de révolutionnaires noirs » (p. 25) après la Grande Rébellion de 1967 et avant la formation de la Ligue en 1969. Après la Grande Rébellion, « la révolte urbaine la plus étendue et la plus coûteuse » (p. 9), un vent de contestation souffla sur la ville pendant plusieurs années. Le chapitre 1 traite de la fondation d'un mensuel ouvertement révolutionnaire et des difficultés rencontrées pour imprimer les numéros. Les auteurs y décrivent la collaboration entre l'administration publique, les entreprises et les syndicats pour étouffer ce courant de contestation. Le chapitre 2 s'attarde sur la création du premier mouvement syndical révolutionnaire. Durant les années d'après-guerre, un arrangement entre les Trois Grands de l'industrie automobile et l'*United Auto Workers* (UAW) accordait une maîtrise totale de la production aux compagnies en échange d'un soutien au syndicat « dans la gestion de ses propres affaires » (p. 49). Ces accords n'ont pas amélioré les conditions de travail qui étaient « aussi mauvaises qu'avant l'apparition du syndicat » (p. 52). Partant de ce fait, General Baker, travailleur d'usine et membre du comité du mensuel, œuvre pour que 4000 ouvriers déclenchent une grève sauvage. Ces ouvriers s'approprient le nom de *Dodge Revolutionnary Union Mouvement (DRUM)*, et dénoncent l'« irresponsabilité de l'état-major de l'UAW, l'embauche discriminatoire, l'accélération des cadences, etc. » (p. 70). DRUM diversifie ses activités entre les boycotts, les piquets de grève et les marches, ce qui mobilise tous les ouvriers de la ville à créer des unités RUM (*Revolutionnary Union Mouvement*) sur leur lieu du travail.

Parallèlement, John Watson, un autre membre du comité, devient rédacteur en chef du journal de l'Université d'État de Wayne (ch. 3). Cette publication, s'intéressant peu au racisme auquel font face les