

La mondialisation, le travail et les relations industrielles

Richard P. Chaykowski et Anthony Giles

Volume 53, numéro 1, hiver 1998

La mondialisation, le travail et les relations industrielles
Globalization, Work and Industrial Relations

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/005269ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/005269ar>

[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 cet article

Chaykowski, R. P. & Giles, A. (1998). La mondialisation, le travail et les relations industrielles. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 53(1), 13–23.
<https://doi.org/10.7202/005269ar>

La mondialisation, le travail et les relations industrielles

RICHARD P. CHAYKOWSKI

School of Industrial Relations, Queen's University, Kingston, Ontario.

ANTHONY GILES

Département des relations industrielles, Université Laval, Québec.

LA MONDIALISATION ET LE SYSTÈME DE RELATIONS INDUSTRIELLES

Depuis le début des années 80, l'expansion mondiale du marché des produits et des capitaux est considérée comme le facteur le plus significatif pour expliquer les transformations économiques et sociales, tant dans les pays industrialisés que dans ceux en voie de développement¹. Une bonne partie du processus de transformation économique résulte de la conjonction d'une foule de facteurs internes subissant des changements en série et se renforçant mutuellement. Ces développements comprennent, entre autres, des améliorations sans précédent dans les technologies de production, des changements dans les politiques de commerce international (plus grande libéralisation des échanges commerciaux, formation de zones économiques régionales) et le début d'une ère où les États sont plus enclins à modifier certaines de leurs politiques afin de les rendre compatibles avec les politiques des autres nations. Ensemble, ces éléments ont induit des changements sociaux et économiques, tant sur le plan macro que micro, que l'on désigne sous le terme de " mondialisation ".

Les législateurs pouvaient utilement se référer à un système de relations industrielles essentiellement défini au niveau national et

1. Voir Thurow (1992) et Ohmae (1990) sur la question de la mondialisation et de la compétitivité entre les pays et Drache et Gertler (1991) et Harris et Watson (1993) à propos de l'impact de solutions de rechange pour la compétitivité au Canada. Pour d'autres discussions utiles sur la mondialisation, voir Adda (1996), Chesnais (1994), Berger et Dore (1996) et Boyer et al. (1997). Voir Giles (1995) pour un aperçu général appliqué aux relations industrielles.

régional. Alors que les chercheurs et les décideurs politiques continuent d'utiliser cette notion de système de relations industrielles, le processus d'internationalisation a nettement commencé à mettre en cause la pertinence de ce concept, du moins selon sa signification traditionnelle (Dunlop 1958). Dans plusieurs pays, le bien-fondé des politiques du travail a été si érodé par l'importance croissante des marchés internationaux de produits et de capitaux et leurs effets sur les relations industrielles, que l'idée d'un " système national de relations industrielles " est de plus en plus supplantée par celle de systèmes régionaux définis plus étroitement. D'un autre côté, définir un système de relations industrielles au niveau de l'industrie est aussi devenu problématique, car les négociations types ont perdu beaucoup d'impact et les conditions de travail qui étaient équitablement normalisées parmi les établissements d'une même industrie sont devenues de plus en plus associées aux conditions propres à l'entreprise ou à l'établissement (Katz 1993 ; Chaykowski et Verma 1992).

Pendant ce temps, plusieurs aspects de la pratique des relations du travail sont demeurés assez traditionnels, surtout en Amérique du Nord. Au Canada et aux États-Unis, les gestionnaires et les syndicats continuent généralement d'agir en relations du travail selon les mêmes règles et en fonction du même cadre juridique qui existe depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, bien qu'il y ait eu certaines innovations en marge du système. Le principal changement survenu dans plusieurs pays est le déclin de la syndicalisation et du rôle de la négociation collective dans le système de relations industrielles. La nature essentiellement non syndiquée de la relation d'emploi aux États-Unis constitue probablement l'exemple le plus extrême de ce changement (Kochan, Katz et McKersie 1986), mais il existe cette même tendance du déclin de l'influence des syndicats dans d'autres pays, incluant le Canada (Locke, Kochan et Piore 1995).

Autant au Canada qu'aux États-Unis, les transformations dans la nature des marchés du travail engendrent aussi de nouveaux défis pour les relations industrielles. D'une part, plusieurs contrats de travail sont remplacés par des contrats où les conditions d'emploi sont moins stables, souvent sans sécurité, donnant plus de place aux formes de travail " non traditionnelles ". D'autre part, plusieurs exemples démontrent que le milieu de travail traditionnel a été transformé, tant à cause des changements dramatiques survenus dans les systèmes de travail qu'à cause du relâchement des liens spatiaux des travailleurs par rapport à leur lieu de travail (Betcherman et Chaykowski 1996). Tout ceci constitue un défi de taille pour les syndicats afin qu'ils puissent non seulement jouer adéquatement leur rôle de représentation, mais aussi recruter de

nouveaux membres. Cela représente aussi un défi pour les législateurs qui doivent concevoir un cadre juridique mieux adapté aux relations entre les travailleurs et les gestionnaires dans cette époque de nouvelles formes de travail et de nouveaux lieux de travail (OCDE 1997 ; Rapport Sims 1996). En Amérique du Nord, du moins, où le processus d'intégration économique régional se poursuit sous l'égide de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA), les effets pour les relations industrielles demeurent fort incertains.

Ce numéro thématique de *Relations industrielles / Industrial Relations* explore un certain nombre de problèmes clés que soulève l'impact de la mondialisation sur le travail et sur les relations industrielles. Dans la suite de cette introduction, nous exposons brièvement le contexte dans lequel s'insèrent chacun des articles de ce numéro et discutons des défis, en termes de recherche, pour les spécialistes en relations industrielles.

LES RELATIONS INDUSTRIELLES ET LES FORCES DE LA MONDIALISATION

La mondialisation et la technologie

Avec la tendance vers la libéralisation du commerce, l'accroissement des investissements étrangers et l'expansion du capitalisme vers les pays de l'Europe de l'Est, l'un des facteurs les plus importants facilitant le processus par lequel les activités économiques et sociales des pays sont devenues de plus en plus liées est l'avancement de la technologie. Cette dernière a transformé les processus de production, a aidé à la mobilité des biens, des services et des facteurs de production, et a aussi fourni une base pour de nouvelles formes d'activités économiques. Les changements technologiques associés au processus de mondialisation ont tellement affecté les bases de l'activité économique que cette transformation a été qualifiée de " bouleversement du paradigme techno-économique " (Lipsey 1993 ; voir aussi Rifkin 1995). L'impact a été profond pour le domaine des relations industrielles.

Au niveau macroéconomique, les progrès technologiques (surtout les technologies de l'information) ont contribué au déplacement à long terme de l'activité économique des secteurs primaire et manufacturier vers les services et ils ont permis la montée de l'économie de l'information dans les pays industrialisés. Il en est résulté un déclin du syndicalisme dans les industries traditionnelles. Aussi, le mouvement syndical a commencé un long processus d'organisation dans le secteur des services privés, mais avec plus ou moins de succès selon les pays.

Au Canada et aux États-Unis, la base du syndicalisme a traditionnellement été au niveau de l'établissement. C'est précisément l'endroit où les nouvelles technologies de production, associées à de nouveaux modèles organisationnels, et à de nouvelles stratégies de gestion, posent quelques uns des défis les plus sérieux pour les syndicats. Les systèmes de production de masse qui prévalaient étaient caractérisés par une production à grande échelle, une haute intensité du capital, des méthodes de production standardisées, des tâches parcellisées et des structures organisationnelles de travail rigides. Ces systèmes ont été transformés pour rendre la production à plus petite échelle, avec une organisation du travail plus flexible, moins d'employés, mais avec plus d'emphase sur l'importance de leur qualification, et moins de niveaux hiérarchiques (Cappelli et al. 1997 ; Hollingsworth et Boyer 1997). Cette transformation ne se limite pas au secteur manufacturier, mais elle affecte aussi profondément les travailleurs du secteur des services, particulièrement les femmes. C'est ce que démontre Jan Kainer dans son article qui traite de l'impact de la plus grande concurrence dans le secteur de l'alimentation au détail sur l'emploi et la négociation collective.

Alors que certains des résultats de ce processus de transformation des milieux de travail, tels une plus grande flexibilité de la production, une meilleure qualité des produits, et un accroissement du rendement, semblent avoir permis aux entreprises de mieux compétitionner sur des marchés plus ouverts, on ne comprend pas encore bien l'impact de ce processus sur les syndicats, sur les employés et sur les gestionnaires. Le débat fort connu sur les effets déqualifiants des nouvelles technologies demeure toujours pertinent (Braverman 1974). Il manque encore beaucoup de données pour évaluer l'influence des changements technologiques et organisationnels sur des questions aussi importantes que la charge de travail des employés, leur santé, leur sécurité et, aussi, leur opinion.

L'internationalisation de la production

Un élément central du concept de milieu de travail traditionnel est le fait que la production et l'emploi sont tous deux ancrés dans un même lieu physique particulier. Par opposition, la mondialisation et les changements technologiques ont été associés avec le déplacement dans l'espace de la production et du travail. Comme résultat, au lieu d'avoir des biens produits en série par des entreprises nationales pour l'exportation, il n'est pas rare de remarquer que les lieux de production soient maintenant situés partout sur la planète et qu'ils se déplacent facilement. Ainsi, il n'est pas surprenant que les chercheurs en relations

industrielles et en gestion des ressources humaines aient récemment tourné leur attention vers des questions concernant les multinationales et la gestion du travail ainsi que les relations du travail au niveau international (Ferner 1994 ; Marginson et Sisson 1996 ; Evans 1993 ; Schuler, Dowling et De Cieri 1993 ; Andreff 1996). L'article de Stephen Frenkel et de Carol Royal aborde l'un des aspects les plus débattus de cette question, soit l'influence relative et l'interaction des stratégies internationales et locales sur la restructuration du travail dans les entreprises mondiales.

L'internationalisation de la production a été partiellement facilitée par l'expansion mondiale du marché des capitaux et, aussi, par le fait que la technologie de production (ex., à plus petite échelle) permet ce genre de stratégie. Par conséquent, les lieux de production deviennent eux-mêmes davantage dispersés. Les entreprises peuvent chercher des avantages compétitifs en sélectionnant des lieux physiques régis par des politiques de travail avantageuses, des coûts de main-d'oeuvre compétitifs et d'autres facteurs. Ceci a entraîné des craintes concernant ce que l'on appelle la " spirale vers le bas " des conditions de vie des travailleurs, en ouvrant la porte plus grande pour l'adoption de stratégies compétitives sur la base des coûts de main-d'oeuvre.

Cette dimension de la mondialisation soulève d'importants défis, incluant comment l'État peut assurer que des normes minimales (ex., santé et sécurité, salaire minimum) soient respectées quand les entreprises peuvent choisir le lieu de leurs installations en partie sur la base des politiques du travail, et comment les syndicats peuvent protéger leurs membres ou en recruter de nouveaux, lorsque les entreprises peuvent choisir d'échapper à ces facteurs en se relocalisant facilement. Parmi les articles publiés dans ce numéro, celui de Morley Gunderson décortique, au plan théorique, l'harmonisation des politiques du travail et il nous éclaire sur les mécanismes en jeu.

La mondialisation et les réponses gouvernementales

Avec la mondialisation, les gouvernements ont dû modifier une grande partie de leurs politiques économiques et sociales. Certains de ces changements ont clairement été effectués en guise de réponses aux pressions de la mondialisation. D'autres changements résultent de modifications dans les objectifs des politiques publiques en vue de permettre une plus grande influence des marchés.

Dans la sphère internationale, les gouvernements ont répondu en permettant la mise sur pied de zones économiques régionales pour faciliter le libre-échange. Les pays de la région du Pacifique (*Pacific Rim*)

continuent de forger des liens d'échanges de plus en plus forts. L'Europe va de l'avant, avec à la fois l'expansion de l'adhésion à la Communauté économique et le renforcement de cette union. Contrairement à d'autres initiatives régionales qui se concentrent plus étroitement sur les liens d'échanges, l'Union européenne envisage aussi une union monétaire et la libre mobilité de la main-d'oeuvre. L'Amérique du Nord forme maintenant une zone d'échange grâce à l'ALÉNA et ce type d'accord est susceptible de s'étendre aux pays de l'Amérique du Sud au cours du XXI^e siècle. Même si le volet travail inclut dans l'ALÉNA (l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail — ANACT) est l'unique effort des gouvernements pour fixer des normes minimales, on attend encore qu'il produise des résultats tangibles. D'ailleurs, l'analyse de Leah Vosko sur la réglementation — ou le manque de réglementation — de l'emploi temporaire en Europe et en Amérique du Nord, vient appuyer ce point.

Les efforts au niveau international visant à assurer des normes de travail minimales, via l'Organisation internationale du Travail, restent visiblement limités en termes de résultats. À l'ère de la mondialisation, les principales questions en matière de politiques du travail portent sur la possibilité d'offrir une sécurité d'emploi et des normes minimales aux travailleurs, le degré de support étatique eu égard à la syndicalisation, et la capacité d'un État à poursuivre une politique de marché du travail différente de celle d'autres États dans une large sphère d'intégration économique (Buechtemann 1993 ; Osterman 1993 ; Ehrenberg 1994 ; Jackson 1997). L'étude de Gilles Trudeau et Marie-Ange Moreau sur l'impact de la mondialisation sur le droit du travail porte précisément sur ces questions. Ils démontrent que le droit du travail peut être adapté à un environnement plus mondialisé. Ils insistent cependant sur l'importance de la volonté politique et de l'action des partenaires sociaux.

L'expansion des marchés, du moins dans les régions, a rendu plus difficile pour les syndicats d'accomplir une de leurs missions classiques qui est d'empêcher la concurrence sur les salaires (Commons 1911). De plus, cette expansion, combinée avec la mobilité des équipements (et des emplois), a affaibli le pouvoir de négociation des syndicats et a réduit le nombre de leurs membres. Néanmoins, comme le démontre l'article de Christian Lévesque et Gregor Murray, les syndicats sont loin d'être impuissants à cet égard et beaucoup dépend de leur habileté à mettre sur pied des structures et des réponses stratégiques appropriées aux initiatives des employeurs.

Historiquement, les syndicats n'ont pas obtenu un grand succès dans la création d'alliances internationales significatives (tant au plan politique qu'économique). Pourtant, plusieurs faits nouveaux survenus

au cours des dernières années démontrent que les syndicats nord-américains comprennent clairement la menace que pose la mondialisation sur leur pouvoir de négociation et sur leur capacité de recruter de nouveaux membres. Premièrement, les syndicats canadiens et américains semblent de plus en plus reconnaître qu'une plus grande coordination de leur part puisse augmenter leur efficacité. Deuxièmement, les fusions qui ont permis la création de grands syndicats représentant des employés de diverses industries, bien qu'elles aient eu lieu pour tenir compte d'événements nationaux, peuvent peut-être permettre à ces nouveaux grands syndicats d'être en meilleure position pour répondre aux défis de la mondialisation.

La mondialisation et l'érosion de l'État-nation

Tel que nous l'avons déjà mentionné, les gouvernements ont entrepris une série de changements dans leurs programmes et leurs politiques, en partie pour tenter de mieux ajuster les programmes sociaux aux nouvelles exigences de l'économie, et en partie pour mieux aligner les politiques nationales avec les réalités changeantes d'un marché international qui ne cesse de croître. Les gouvernements ont déréglementé certains secteurs d'activité (tels que les télécommunications et le transport), entraînant souvent des répercussions significatives pour les relations industrielles². Au Canada, pendant les années 90, plusieurs des programmes qui touchent à la sécurité sociale ont été revus pour réduire leur taille et modifier leur orientation — le plus souvent en passant d'une approche passive où l'on fournissait les services, mais où les travailleurs n'étaient pas encouragés à s'adapter aux nouvelles exigences du marché du travail, à une approche active qui met l'emphase sur l'adaptation du travailleur (ex., assurance chômage vs assurance emploi). Ainsi, on a confié plus de responsabilités aux individus.

En dépit des réponses externes et internes considérables des gouvernements, l'ère de la mondialisation entraîne aussi une remise en question du rôle de l'État (Courchene 1997a ; Ohmae 1995). En effet, les leviers traditionnels de l'État, à l'intérieur des frontières nationales, sont devenus beaucoup moins efficaces, et ceci pour deux raisons.

Premièrement, comme les systèmes sociaux et économiques des États deviennent plus étroitement liés, l'efficacité des politiques est de plus en plus influencée par des facteurs étrangers. En effet, au fur et à mesure que la mondialisation des marchés des capitaux et de production

2. Par exemple, Katz (1997) démontre les effets de ces changements sur les relations industrielles dans l'industrie des télécommunications à travers le monde.

se poursuit, on peut raisonnablement s'attendre à voir d'autres exemples dramatiques de conditions économiques d'un pays qui influencent d'autres économies dans le monde, comme cela s'est produit en 1997 lorsque la situation incertaine des marchés financiers de plusieurs pays asiatiques a eu, et continue d'avoir, d'importants effets sur les marchés européen et nord-américain.

Deuxièmement, pour plusieurs observateurs, la notion de mondialisation est probablement davantage liée à la montée des économies régionales qui traversent les frontières nationales et qui peuvent développer de nombreux modèles de commerce international (ex., l'Ontario et les Grands Lacs ; la Catalogne, la Lombardie et Baden-Wurtemberg, en Europe) (Courchene 1997b). Dans quelle mesure alors les États peuvent-ils mettre en place des politiques du travail adéquates dans le contexte de la montée des économies régionales (Courchene 1997b) ?

À long terme, les politiques du travail, créées autour d'ententes institutionnelles bien établies, courent de plus en plus le risque de devenir inefficaces en s'adaptant et en changeant en réponse à l'évolution de la " nouvelle économie ". Ceci est d'autant plus préoccupant lorsque l'on considère le débat sur la notion traditionnelle d'État et le sens des politiques publiques en cette époque d'économies régionales sans frontières et fort répandues.

La recherche en relations industrielles et la mondialisation

La mondialisation constitue clairement un processus en soi, tout comme un facteur ayant servi à générer des modifications aux relations industrielles, particulièrement aux divers accords institutionnels autour desquels les marchés du travail et les relations industrielles ont été structurés dans plusieurs pays. Que l'on considère le système de relations industrielles au niveau national ou au niveau de l'industrie, la principale question est comment et dans quelle mesure le processus de mondialisation et les facteurs qui y sont associés, tels les changements technologiques et la libéralisation des échanges, ont modifié les systèmes de relations industrielles ? Ce qui est certain, c'est que la pratique des relations du travail et de la gestion des ressources humaines sont essentiellement liées à l'ensemble des dispositions institutionnelles d'ordre juridique, économique et social à l'intérieur desquelles le système de relations industrielles s'articule, et que, même dans une économie mondialisée, les institutions et les arrangements institutionnels comptent (Card et Freeman 1993). C'est cette perspective qui, essentiellement, relie tous les articles de ce numéro thématique. Même si

l'analyse se situe tantôt sur les lieux de travail, tantôt au niveau international, et que la méthodologie utilisée varie beaucoup, la caractéristique commune de ces articles est qu'ils tentent de dégager le sens des changements institutionnels dans le contexte de la mondialisation.

Ainsi, le taux de syndicalisation d'un pays peut avoir d'importantes conséquences au niveau macroéconomique, par exemple, sur la redistribution du revenu et, à l'intérieur d'un pays, les accords institutionnels peuvent stimuler l'atteinte de résultats favorables que le marché, laissé à lui-même, ne pourrait réaliser³.

La façon dont la production, le lieu de travail et la main-d'oeuvre sont articulés au sein des organisations est de plus en plus perçue comme l'élément central de la productivité et de la performance des unités de production, ce qui, en retour, soutient la compétitivité⁴. Les systèmes de relations industrielles continuent d'être différents à travers les pays et ils continuent d'être importants.

La principale question de recherche est maintenant comment nous pouvons traiter ces nombreux sujets issus du complexe éventail de facteurs liés au travail dans le processus de la mondialisation. En outre, les différents niveaux d'analyse pertinents en relations industrielles, incluant des aspects aussi divers que le milieu de travail, l'établissement, le syndicat, ainsi que l'industrie et le marché du travail, représentent une tâche d'une extrême difficulté. Cependant, la discipline des relations industrielles jouit d'un statut unique pour faire face à cette complexité puisque sa nature essentiellement multidisciplinaire lui permet d'aborder plusieurs aspects et de recourir à plusieurs méthodologies pour l'étude de ces sujets. C'est la ligne directrice qui sous-tend l'ensemble des analyses présentées dans ce numéro thématique sur la mondialisation. Bien qu'il soit loin d'être exhaustif, l'ensemble de ces textes devrait procurer un point de départ pour d'autres travaux de recherche ainsi qu'une certaine vision de l'ampleur des questions en jeu.

-
3. Voir Card et Freeman (1993) sur la syndicalisation au Canada et aux États-Unis et la différence entre ces pays dans la distribution des revenus. Voir aussi Gunderson et Sharpe (1998) pour une analyse du rôle des comités sectoriels canadiens comme mécanisme d'ajustement.
 4. Voir, par exemple, Betcherman et al. (1994) pour le Canada et Appelbaum et Batt (1994) pour les États-Unis ainsi que Ichniowski, Shaw et Prenzushi (1997) pour une bonne démonstration de l'importance des pratiques organisationnelles.

■ BIBLIOGRAPHIE

- ADDA, Jacques. 1996. *La mondialisation de l'économie*. 2 vol. Paris : La Découverte.
- ANDREFF, Wladimir. 1996. *Les multinationales globales*. Paris : La Découverte.
- APPELBAUM, E. et R. BATT. 1994. *The New American Workplace*. Ithaca, N.Y. : ILR Press.
- BERGER, Suzanne et Ronald DORE. 1996. *National Diversity and Global Capitalism*. Ithaca, N.Y. : Cornell University Press.
- BETCHERMAN, G., K. MCMULLIN, N. LECKIE et C. CARON. 1994. *The Canadian Workplace in Transition*. Kingston, Ont. : Queen's University IRC Press.
- BETCHERMAN, G. et R. CHAYKOWSKI. 1996. "The Changing Workplace : Challenges for Public Policy. Human Resources Development Canada ". Research Paper R-96-13E. Ottawa : HRDC.
- BOYER, Robert et al. 1997. *La Mondialisation au-delà des mythes*. Paris : La Découverte.
- BRAVERMAN, H. 1974. *Labor and Monopoly Capital*. New York : Monthly Review Press.
- BUECHTEMANN, D., dir. 1993. *Employment Security and Labor Market Behavior : Interdisciplinary Approaches and International Evidence*. Ithaca, N.Y. : ILR Press.
- CAPPELLI, P., L. BASSI, H. KATZ, D. KNOKE, P. OSTERMAN et M. USEEM. 1997. *Change at Work*. New York : Oxford.
- CARD, D. et R. FREEMAN, dir. 1993. *Small Differences that Matter : Labor Markets and Income Maintenance in Canada and the United States*. Chicago : University of Chicago Press.
- CHAYKOWSKI, R. et A. VERMA. 1992. *Industrial Relations in Canadian Industry*. Toronto : Holt, Rinehart and Winston.
- CHESNAIS, François. 1994. *La mondialisation du capital*. Paris : Syros.
- COMMONS, J. R. 1911. *A Documentary History of American Industrial Society*. Cleveland : A.H. Clarke Co.
- COURCHENE, T., dir. 1997a. *The Nation State in a Global/Information Era : Policy Challenges*. Bell Canada Papers on Economic and Public Policy, Volume 5. Kingston, Ont. : John Deutsch Institute, Queen's University.
- COURCHENE, T. 1997b. " Ontario as a North American Region State ". Texte préparé pour le Symposium Aquitaine-Ontario, University of Western Ontario, 17-18 octobre 1997.
- DRACHE, Daniel et Meric S. GERTLER, dir. 1991. *The New Era of Global Competition*. Montréal : McGill-Queen's University Press.
- DUNLOP, J. 1958. *Industrial Relations Systems*. New York : Holt, Rinehart and Winston.

- EHRENBERG, Ronald. 1994. *Labor Markets and Integrating National Economies*. Washington, DC : Brookings Institution.
- EVANS, Paul. 1993. " Dosing the Glue : Applying Human Resource Technology to Build the Global Corporation ". *Research in Personnel and Human Resources Management*, Supplement 3. Greenwich : JAI Press, 21–54.
- FERNER, Anthony. 1994. " Multinational Companies and Human Resource Management : An Overview of the Research Issues ". *Human Resource Management Journal*, vol. 4, n° 2, 79–102.
- GILES, Anthony. 1995. " Globalization and Industrial Relations ". *The Globalization of the Economy and the Worker*. Anthony Giles, Anthony E. Smith et Gilles Trudeau, dir. Québec : Association canadienne des relations industrielles, 3–21.
- GOVERNEMENT DU CANADA et OCDE (OCDE). 1997. *Changing Workplace Strategies : Achieving Better Outcomes for Enterprises, Workers and Society*. Rapport sur la conférence internationale organisée par le gouvernement du Canada et l'OCDE, Ottawa, Canada, 2-3 décembre 1996.
- GUNDERSON, Morley et A. SHARPE, dir. 1998. *Forging Business-Labour Partnerships : The Emergence of Sector Councils in Canada*. Toronto : University of Toronto Press.
- HARRIS, R. et W. WATSON. 1993. " Three Visions of Competitiveness : Porter, Reich and Thurow on Economic Growth and Policy ". *Productivity, Growth and Canada's International Competitiveness*. T. Courchene et D. Purvis, dir. Bell Canada Papers on Economic and Public Policy, Volume 1. Kingston, Ont. : John Deutsch Institute, Queen's University.
- HOLLINGSWORTH, J. Rogers et Robert BOYER, dir. 1997. *Contemporary Capitalism : The Embeddedness of Institutions*. Cambridge : Cambridge University Press.
- ICHNIOWSKI, C., K. SHAW et G. PRENNUSHI. 1997. " The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity : A Study of Steel Finishing Liners ". *American Economic Review*, vol. 87, n° 3, 291–313.
- JACKSON, Andrew. 1997. " Impacts of the Free Trade Agreement (FTA) and the North American Free Trade Agreement (NAFTA) on Canadian Labour Markets and Labour and Social Standards ". Canadian Labour Congress Research Paper #7 (novembre 1997).
- KATZ, H. 1993. " The Decentralization of Collective Bargaining : A Literature Review and Comparative Analysis ". *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, n° 1, 13–22.
- KATZ, H. 1997. *Telecommunications : Restructuring Work and Employment Relations Worldwide*. Ithaca, N.Y. : Cornell University Press.

- KOCHAN, T., H. KATZ et R. MCKERSIE. 1986. *The Transformation of American Industrial Relations*. New York : Basic Books.
- LIPSEY, R. 1993. " Globalization, Technological Change and Economic Growth ". *Canadian Business Economics*, vol. 2, n° 1, 3-17.
- LOCKE, Richard, Thomas KOCHAN et Michael PIORE, dir. 1995. *Employment Relations in a Changing World Economy*. Cambridge : MIT Press.
- MARGINSON, Paul et Keith SISSON. 1996. " Multinational Companies and the Future of Collective Bargaining : A Review of the Research Issues ". *European Journal of Industrial Relations*, vol. 2, n° 2, 173-197.
- OHMAE, K. 1990. *The Borderless Economy : Power and Strategy in the Interlinked Economy*. New York : Harper Business.
- OHMAE, K. 1995. *The End of the Nation State : The Rise of Region Economies*. New York : The Free Press.
- OSTERMAN, P. 1993. " Pressures and Prospects for Employment Security in the United States ". *Employment Security and Labor Market Behavior : Interdisciplinary Approaches and International Evidence*. D.F. Buechtemann, dir. Ithaca, N.Y. : ILR Press, 228-243.
- RIFKIN, Jeremy. 1995. *The End of Work*. New York : Tarcher/Putnam.
- SCHULER, Randall S., Peter J. DOWLING et Helen DE CIERI. 1993. " An Integrative Framework of Strategic International Human Resource Management ". *Journal of Management*, vol. 19, n° 2, 419-459.
- SIMS, A. (président) (Rapport Sims). 1996. *Vers l'équilibre : révision de la partie I du Code canadien du travail*. Hull : Ministre des travaux publics et services gouvernementaux Canada.
- THUROW, L. 1992. *Head to Head*. New York : William Morrow.