

Pour de nouvelles propriétés à l'entreprise

Samuel Nepton*

Résumé

Nous désirons par cet essai proposer une solution à l'un des problèmes récurrents de notre système économique : l'iniquité de conditions disproportionnées entre les travailleurs des grandes entreprises et leurs propriétaires. En effet, les travailleurs sont à la merci des décisions des conseils d'administration et des actionnaires alors même que ce sont eux qui ont le plus investi dans leur relation avec la firme. La solution que nous avançons consiste en une réforme légale de la notion de « propriété » d'une entreprise. Nous défendons que les travailleurs acquièrent des droits de propriété sur le fruit de leur production et qu'il est légitime de les reconnaître afin d'accroître leur protection vis-à-vis des « propriétaires » de l'entreprise. Ces droits de propriété pourraient prendre la forme d'une participation au droit d'usage et donc à la contribution aux décisions de l'entreprise, mais tout particulièrement celle d'un droit à l'indemnisation.

« On veut essayer de faire changer les lois pour qu'on puisse arrêter d'avoir des étrangers qui viennent acheter des usines pour les fermer six mois après sans avoir de plan de travail à long terme¹ ». C'est ainsi que s'exprimait René Gélinas, président du syndicat des employés de la cartonnerie Jonquière, suite à la fermeture de l'usine par son nouvel acquéreur : la firme américaine *Graphic Packaging*. Une manœuvre économique qui fut qualifiée à l'époque de « sauvagement » par le chef

* L'auteur est étudiant à la maîtrise en philosophie (Université Laval).

¹ St-Arnaud, P. (2015), « Les employés de la cartonnerie de Jonquière digèrent mal sa fermeture », *La presse canadienne*, 17 juillet 2015, <http://affaires.lapresse.ca/economie/quebec/201507/17/01-4886342-les-employes-de-la-cartonnerie-de-jonquiere-digerent-mal-sa-fermeture.php>

péquistes par intérim Sylvain Gaudreault. Incapables de discuter avec les propriétaires à propos de plans de relance possibles ou de concessions, les employés se voient frustrés et impuissants devant la perte d'emplois qu'ils ont occupés pendant des décennies. Plus récemment encore, nous avons pu assister à une hausse très controversée des salaires des six plus hauts dirigeants de la compagnie Bombardier – firme subventionnée pour plus de 3 milliards de dollars en fonds publics – alors même que des milliers d'emplois, en majorité canadiens, furent supprimés en octobre et en février 2016². À ce sujet, le premier ministre Philippe Couillard déclarait en point de presse que : « *fondamentalement, c'est une question qui regarde l'entreprise et ses actionnaires*³ ». Or, un tel phénomène n'est pas nouveau : le fameux cas *United States Steelworkers of America v. U.S. Steel* cité par Landemore et Ferreras⁴ n'est qu'un autre exemple flagrant de l'inégalité disproportionnée entre les conditions des propriétaires d'une entreprise et celles de leurs employés. Devant cette réalité, nous sommes justifiés de nous demander si les employés ne devraient pas être écoutés ou protégés lors de la prise de décisions majeures vis-à-vis leur lieu de travail.

Légalement cependant, rien ne peut actuellement empêcher des firmes telles que *Graphic Packaging* ou *U.S. Steel* de faire ce qu'elles désirent de leur propriété, même récemment acquise. Traditionnellement, et tel que mentionné à l'article 947 du Code civil du Québec, le droit de propriété comprend le droit presque absolu « d'user, de jouir et de disposer librement et complètement d'un bien, sous réserve des limites et des conditions d'exercice fixées par la loi⁵ ». Cependant, ces limites ne sont que trop faibles. Les entreprises peuvent fermer leurs usines, les vendre ou les délocaliser et les employés doivent s'y soumettre. Ultimement, si les changements ne leur plaisent pas, on

² Lecomte, A-M. (2017), « Salaires copieux chez Bombardier : malaise au gouvernement Couillard », *Radio-canada*, 30 mars 2017, <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1025303/remuneration-bombardier-dirigeant-couillard-lisee-legault-investissement-cserie>

³ *Ibid.*

⁴ Ferreras, I. et H. Landemore (2016), « In Defense of Workplace Democracy : Towards a justification of the Firm-State Analogy », p. 67-69.

⁵ Code civil du Québec, RLRQ c CCQ-1991, (2016), article 94 - 1991, c. 64, a. 947.

leur répond qu'ils ont toujours la « liberté⁶ » de changer d'emploi ou encore, que s'ils désirent véritablement obtenir un contrôle sur la firme, ils n'ont qu'à en devenir des actionnaires. Pourtant, comme le souligne Lepage, il serait complètement irrationnel et imprudent d'investir dans la compagnie où l'on travaille pour ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier⁷. Par conséquent, les employés et les communautés se retrouvent souvent à la merci des décisions des propriétaires des grandes entreprises. C'est un des problèmes du marché : « that its individual decision-makers have no incentive to consider the collective implications of their individual choices⁸ ». Du moins, nombreuses sont les difficultés si l'on ne se repose *que* sur la bonne volonté de l'entreprise et des personnes qui la dirigent pour empêcher l'abus de leurs privilèges. Toute entreprise en effet ne travaille pas à l'élaboration d'une culture⁹. Néanmoins, si cette volonté de faire du lieu de travail un endroit où il fait mieux vivre dépend de la vision des propriétaires et des directeurs de la firme et qu'on ne peut donc pas forcer politiquement cette aspiration, nous croyons par contre qu'il est tout autant possible que nécessaire d'améliorer la protection des travailleurs contre les décisions des propriétaires des grandes entreprises.

Nous affirmons que l'un des objectifs menant à la réalisation de la justice sociale consiste en l'élimination progressive de la divergence entre les coûts privés, c'est-à-dire les coûts assumés par un ou des agents en fonction de leurs activités ou de leurs décisions, et des coûts sociaux, c'est-à-dire les coûts endossés par les agents qui ne prennent

⁶ Pour le présent travail, nous utiliserons la conception de la liberté suivante : « être libre de faire quelque chose », c'est avoir la possibilité effective de recourir à une alternative qui soit raisonnable ou acceptable, c'est-à-dire qu'il doit être possible d'accepter raisonnablement les conséquences qui suivraient l'entreprise de cette seconde option. Il ne suffit donc pas d'être conscient de la possibilité théorique d'un choix pour être « libre de le faire » ; ce choix et les conséquences qui en découlent doivent être acceptables. C'est en ce sens que parfois nous n'avons donc « pas *vraiment* le choix ».

⁷ Lepage, H. (1985), *Pourquoi la propriété*, p. 253.

⁸ Brooks, S. (1993), *Who's in Charge? The Mixed Ownership Corporation in Canada*, p. 213.

⁹ Hsieh, T. (2010), *Employing a Community*. – Les travaux de Hsieh sont, à ce sujet, inspirants et nous pourrions aisément utiliser le cas de l'entreprise *Zappos* afin d'exemplifier la mentalité et le comportement que nous avons à l'esprit lorsque nous songeons à un milieu de travail juste.

pas part à cette activité ou à ces décisions. L'objectif visé est que les bénéficiaires des uns tendent le moins possible à se faire au *détriment* de ceux des autres. Toutefois, le marché seul ne peut ni ne voudra s'en charger ; il s'agit à notre avis d'une décision politique. Ainsi, nous croyons que l'une des étapes à la réalisation d'une plus grande justice sociale est la nécessité de faire reconnaître davantage de droits aux travailleurs vis-à-vis leur lieu de travail et pour ce faire, il nous faut envisager de réformer légalement notre conception de ce qu'est la « propriété » d'une entreprise. Par le fait même, la thèse que nous défendons est qu'il existe généralement, surtout par rapport aux grandes sociétés par actions, une inégalité¹⁰ injuste et considérable entre les conditions des travailleurs et celles des propriétaires de la firme pour laquelle ils travaillent. Cette disparité, qui est un obstacle à la justice sociale, devrait et peut être comblée par la redistribution ou par la reconnaissance de droits de propriété aux employés. Nous affirmons que ce geste politique est ainsi justifié dans l'optique de rétablir cette inégalité dont le fondement est injuste, de même que pour augmenter la protection des travailleurs et des communautés envers les décisions des conseils d'administration ou des actionnaires de grandes entreprises. Pour défendre cette thèse, nous commencerons par présenter notre conception de la propriété comme « *bundle of rights* » pour ensuite nous appuyer sur les deux arguments suivants : 1) par le travail, les employés acquièrent un droit de propriété qui leur est injustement retiré ; 2) la protection des travailleurs doit être améliorée parce que subissant le véritable risque du marché, ils ne décident pourtant de rien.

1. La propriété comme *bundle of rights*

Avant de présenter nos arguments, il est nécessaire de mentionner ce que nous entendons par « propriété » ainsi que par « droits de propriété ». Effectivement, pour concevoir ce que nous proposons, il faut souligner que notre argumentation repose sur la notion de

¹⁰ Nous entendons par « inégalité » une différence perçue comme étant illégitime et injustifiée, par exemple, comme étant résultante d'un choix strictement arbitraire. Cette différence devrait également remettre en cause une assise de participation au monde commun, par exemple : un différentiel important dans la distribution des ressources peut remettre en cause le prisme économique.

propriété comme étant un *bundle of rights* ou « faisceau de droits ». Cette définition s'oppose en fait à la conception jusnaturaliste qui prétend que le propriétaire possède un droit absolu naturel sur sa propriété. Au contraire, affirmer que la propriété est un *bundle of rights* signifie trois éléments : 1) la propriété est un objet politique, c'est-à-dire qu'elle existe en fonction de l'État et elle est donc, par le fait même, soumise à la législation. C'est une illusion de prétendre que le propriétaire possède un droit naturel absolu sur son bien que l'État viendrait restreindre par la suite¹¹ ; 2) la propriété est un ensemble de *plusieurs* droits et relations sociales ou juridiques liant le propriétaire à des tiers quant à son bien. Par exemple : cela comprend le droit d'usage (*management rights*), le droit de percevoir les profits résiduels (*income rights*) ou le droit de vendre le bien (*disposal rights*). Ce sont donc ces différents droits que nous appelons « droits de propriété » ; 3) Il est également possible de séparer ces multiples composantes et de les attribuer à plusieurs personnes différentes, et ce, sans dénaturer la firme ou exproprier quiconque. L'exemple paradigmatique est la séparation du *ownership* et du contrôle dans l'entreprise telle que l'ont démontré Berle et Means dans leur célèbre ouvrage¹². Pour expliquer ce phénomène en quelques mots : les directeurs de grandes sociétés par actions détiennent le droit d'usage, c'est-à-dire qu'ils administrent quotidiennement le fonctionnement de la firme et en ont donc le contrôle. Pourtant, ce ne sont pas ces derniers qui en ont la propriété ou le *ownership*, qui le plus souvent est comprise comme étant le droit de percevoir les profits résiduels, auquel cas il s'agit des actionnaires.

En somme, puisque la propriété consiste en plusieurs droits séparables soumis à la législation¹³, il est par conséquent réalisable de redistribuer¹⁴ certains de ces droits de propriété aux travailleurs.

¹¹ Orsi, F. (2014), « Réhabiliter la propriété comme bundle of rights : des origines à Elinor Ostrom, et au-delà ? », p. 377.

¹² Berle, A. A. et G. C. Means (1991), *The Modern Corporation and Private Property*.

¹³ Afin d'appuyer cette conception et ses implications, il peut être intéressant également de faire de nouveau référence à l'article 947 du Code Civil du Québec qui se termine par la mention suivante : « [la propriété] est susceptible de modalités et de démembrements ».

¹⁴ Nous utilisons dans ce travail le terme « redistribution » plutôt que « distribution », car les mesures que nous proposons cherchent à défendre

Désormais, nous nous appliquerons à démontrer en quoi il est également souhaitable, voire nécessaire, de redistribuer deux de ces droits : d'une part, une contribution au droit d'usage, c'est-à-dire la possibilité de participer aux décisions de l'entreprise et, d'autre part, un droit à l'indemnisation, c'est-à-dire un dédommagement substantiel suivant la privation de sa propriété.

2. L'acquisition par le travail d'un droit de propriété inaliénable

Comme susmentionnés, nous concevons la propriété comme un objet politique existant en fonction de l'État. L'un des rôles de l'État est donc de « créer » la propriété via des règles légales. Toutefois, pour éviter toute *reductio ad absurdum*, nous ne prétendons pas pour autant qu'il soit acceptable de distribuer sans fondements des droits de propriété à n'importe qui. Si bien que notre premier argument pour justifier cette attribution aux travailleurs est que les employés d'une firme acquièrent par leur travail un droit de propriété sur le fruit de leur production qui leur est inaliénable. Aujourd'hui cependant, ce droit n'est pas reconnu par l'État et toute revendication à son égard est cédée aux propriétaires des entreprises par l'entremise du salaire qui en est implicitement un injuste contrat de vente¹⁵. Nos réflexions font ainsi écho à celles de Pierre-Joseph Proudhon qui, en réponse à la question « Qu'est-ce que la propriété ? » affirmait déjà que : « la propriété, c'est le

plus précisément les travailleurs des sociétés par actions, c'est-à-dire les entreprises qui ont déjà fait une introduction en bourse. Notre objectif est de rééquilibrer les coûts d'entente du marché entre les différents clients de la firme, or c'est lorsque la propriété de la firme se voit disséminée entre plusieurs mains que survient le déséquilibre. En effet, dans une ferme familiale, les employés risquent souvent bien moins que ses propriétaires. Il s'agit donc ici d'une « redistribution » puisque cette acquisition ne se ferait qu'après ou conjointement à une introduction en bourse.

¹⁵ Par « contrat », nous entendons un accord de volonté entre deux parties, c'est-à-dire un engagement réciproque et volontaire, en vue de créer une ou des obligations juridiques assumées et acceptées, par exemple celle de livrer un bien en échange d'un paiement. Nos utilisations feront surtout référence au « contrat de travail » de même qu'au « contrat de vente » (et selon une certaine interprétation pouvant être nuisible, le contrat de travail est conçu comme un contrat de vente : celui de sa force de travail).

vol¹⁶ ». Sans agréer à renier toute propriété, c'est en nous inspirant d'une de ses grandes propositions que nous défendons que : « [le] *travailleur conserve, même après avoir reçu son salaire, un droit naturel de propriété sur la chose qu'il a produite*¹⁷ ». Ce « droit naturel », croyons-nous, est légitime dans la mesure où il survient conjointement à la responsabilité et à la spécificité du travail humain. Nous expliciterons ce dernier point dans les prochaines sous-sections tout comme nous ferons de nouveau référence à Proudhon qui, pour le présent travail, est l'un des auteurs qui nous servent en quelque sorte de maîtres à penser en posant les bases d'une éventuelle solution.

2.1. *La propriété selon le travail*

Ainsi donc, afin de présenter ce droit naturel et de justifier la redistribution de droits de propriété aux travailleurs, nous croyons qu'il est pertinent d'aborder, sans toutefois être exhaustif, l'origine de la propriété. De fait, on peut affirmer que traditionnellement et à raison, on justifie l'appropriation de certains biens par le travail. Sommairement, on peut résumer ces positions en affirmant que par le travail, l'homme crée une valeur qui n'existait pas et c'est cet acte de création qui lui permet de revendiquer devant les autres hommes le droit de propriété¹⁸. Une telle affirmation mérite d'être nuancée il est vrai. Toutefois, l'un des avantages à concevoir la propriété en tant que *bundle of rights*, à l'inverse d'une notion unifiée et absolue, c'est qu'il est concevable que *certain*s droits de propriété sur une chose puissent être acquis avec notre labeur¹⁹. Par conséquent, nous soutenons qu'en travaillant, l'homme acquiert certains droits sur les choses, minimalement celui de pouvoir participer aux décisions quant à leur usage. Il en va de même pour l'entreprise et, à notre avis, l'histoire peut nous aider à le démontrer. Effectivement, les premiers artisans tels que les cordonniers, les tailleurs ou encore les tonneliers qui ont cessé de travailler individuellement dans leur atelier pour rejoindre la ville et les usines n'ont pas *volontairement* abandonné les droits qu'ils possédaient en

¹⁶ Proudhon, P.-J. (2009), *Qu'est-ce que la propriété*, p. 31.

¹⁷ *Ibid.*, p. 130. – En italique dans le texte.

¹⁸ Lepage, H. (1985), *Pourquoi la propriété*, p. 406.

¹⁹ Le travail n'accorde donc pas automatiquement le *ownership*, mais plutôt certains *property rights*.

tant que travailleurs indépendants et tout particulièrement celui d'avoir un impact sur les décisions des firmes²⁰. Malheureusement, ils ont échoué pour diverses raisons reliées entre autres aux nouvelles réalités de la chaîne de production, aux stratégies des propriétaires et à l'absence de support étatique²¹. Mais nonobstant l'échec, ce que nous voyons dans cette lutte pour essayer d'adapter les anciens droits d'artisans au nouvel âge industriel, c'est certes la volonté de garder une certaine autonomie, un contrôle, mais c'est surtout l'expression d'un droit *inhérent* à être traité en tant qu'homme.

En réalité, avec la mécanisation et la production en chaîne, ce droit semble se perdre progressivement. Notons par exemple les propos d'un vice-président d'une grande entreprise canadienne cités dans *Democracy and the Work Place* : « I consider the employees as one element in the production process, no more and no less important than any other element²² ». Au contraire, nous soutenons que le travail est unique dans toute production parce qu'il est *responsable* plutôt que dirigé par la seule causalité²³. En un sens, conjointement au travail émerge une responsabilité, pour le meilleur comme pour le pire, et donc le devoir de participer à l'usage qui en sera fait. On pourrait ainsi dire qu'en vendant sa force de travail, nous *nous* mettons à la disposition d'autrui, dans tout ce que cela implique. Cohen écrivait à ce sujet que : « I come with my labor power, I am part of the deal²⁴ ». Ce n'est donc pas sans raison que les ouvriers ont insisté et insistent toujours à ce que l'on reconnaisse leurs habilités et que l'on respecte leur droit de participer à la prise de décisions²⁵ : il s'agit en fait d'un enjeu de *reconnaissance*. C'est pourquoi nous affirmons qu'il existe un droit inaliénable de propriété sur les fruits de son labeur qui différencie l'homme *en tant qu'homme* des autres éléments de la production. Selon les termes de Vogt : « [the] main problem addressed in these cases is general lack of recognition that the

²⁰ Vogt, R. (1999), *Whose Property ; the Deepening Conflict between Private Property and Democracy in Canada*, p. 152.

²¹ *Ibid.*, p. 152-154.

²² Wilson, H. P. (1974), *Democracy and the Work Place*, p. 15.

²³ Ellerman, D. P. (1984), « Theory of Legal Structure : Worker Co-operatives », *Journal of Economic Issues*, 18 (Sept.), p. 868. – cité dans Vogt, R. (1999), *Whose Property*, p. 159.

²⁴ Cohen, G. A. (1983), *The Structure of Proletarian Unfreedom*, p. 20.

²⁵ Vogt, R. (1999), *Whose Property*, p. 147.

citizens and workers are trying to defend and enlarge are indeed property rights²⁶ ».

2.2. *Le salaire comme contrat de vente implicite*

Ainsi nous défendons l'acquisition d'un droit de propriété sur le fruit de sa production qui ne peut être refusé aux travailleurs puisqu'il provient de la dimension proprement humaine du travail. Conséquemment, nous affirmons que les employés conservent ce droit même après qu'un salaire leur soit versé, car le salaire n'est pas un contrat de cession, il n'en est que l'altération. En revanche, puisqu'il est du droit d'un propriétaire de vendre sa propriété, un éventuel lecteur ne pourrait-il pas envisager cet acquis comme étant *potentiellement* aliénable, notamment par ce fameux salaire ? Nous convenons que c'est une possibilité. Cependant, il est d'une extrême importance de considérer l'un des fondements dans la transaction de propriété : c'est-à-dire qu'« on ne peut pas s'emparer de la propriété d'un autre s'il ne la vend pas volontairement²⁷ ». Pourtant, le salaire n'a jamais été *clairement* désigné comme une vente volontaire de ces droits. Effectivement, pour que l'on puisse affirmer que les travailleurs ont *volontairement* et rationnellement cédé leurs droits par le salaire, il est nécessaire en premier lieu de les reconnaître légalement. Dans le cas contraire, nous affirmons que le contrat est nul et non avenu. Reprenons l'exemple des artisans : lorsqu'ils ont échangé leur statut de travailleur indépendant pour le travail salarié, les avocats et certains philosophes furent conduits à assumer que ces personnes vendaient également toute revendication sur le fruit de leur labeur²⁸. En revanche, le lecteur sait déjà que ces individus ne les ont pas volontairement cédés : il s'agissait bien plutôt d'une résignation. Les travailleurs n'ont jamais *réellement* détenu de tels droits, puisque la propriété n'existe qu'en fonction de l'État. Du fait que leur droit de propriété n'avait aucun support légal, ils ne disposaient donc d'aucun mécanisme pour pouvoir les défendre et les faire respecter.

²⁶ Vogt, R. (1999), *Whose Property*, p. 9.

²⁷ Weinrib, A. (1988), « Information and Property », *University of Toronto Law Journal*, p. 120. - cité dans Vogt, R. (1999), *Whose Property*, p. 152.

²⁸ Vogt, R. (1999), *Whose Property*, p. 152.

Il est donc fort aisé pour les capitalistes d'affirmer que le salaire est un contrat de vente implicite de ces revendications. Il s'agit encore actuellement d'une vente forcée et résignée, c'est-à-dire, comme le disait déjà Proudhon, d'un « vol ». Néanmoins, si politiquement nous décidions de reconnaître juridiquement les droits de propriété des travailleurs, alors dans ce cas, nous ne pourrions plus critiquer ceux qui *volontairement* les cèderaient dans un contrat clair et explicite²⁹. Or, si cela devenait réalité, nous parions que les travailleurs ne les cèderaient point, tout particulièrement leur droit à l'indemnisation. En effet, par le salaire, un employé ne devrait se délaissier que du droit de percevoir les revenus résiduels et dans une certaine mesure du droit au contrôle formel/résiduel³⁰. Il est parfaitement logique que le salaire soit la cession de ce dernier puisque le propriétaire, c'est-à-dire le détenteur du *ownership*, ne peut percevoir les profits résiduels qu'en vertu du fait que cette rémunération est plus « risquée » ou sujette à de grandes variations³¹. C'est pourquoi, en nous inspirant de Proudhon, dont l'analyse dans *Qu'est-ce que la propriété ?*, bien que controversée, nous semble toujours juste à certains égards et riche en pistes de réflexion, nous invitons à une conception du salaire qui se comprendrait plutôt en termes d'« entretien » du travailleur³². Puisque l'entretien consiste à renouveler le bon fonctionnement des éléments nécessaires à la production et donc à assurer la pérennité de l'entreprise, on peut affirmer que le salaire, en tant qu'il assure la subsistance du travailleur, est son coût d'entretien. Par contre, ne s'en tenir qu'à cela revient en un sens à « chosifier » les hommes, c'est-à-dire qu'on ne *reconnaît* plus la spécificité de leur travail et de leur humanité. Les travailleurs ne deviennent ontologiquement ni plus importants que des machines, voire

²⁹ Nous ne serions pas moralement en accord, mais la transaction serait alors « légale » et donc plus juste.

³⁰ La majorité des actionnaires possède normalement en dernière instance ce pouvoir, mais ses effets négatifs seraient contrés par le droit à l'indemnisation que nous proposons également.

³¹ Lepage, H. (1985), *Pourquoi la propriété*, p. 121-126.

³² Proudhon, P.-J. (2009), *Qu'est-ce que la propriété ?*, p. 131. – Lorsque nous avons entrepris nos recherches sur la propriété, le titre clair et accrocheur de Proudhon nous incita à lire cette œuvre. Nous avons alors retrouvé, dans cette première pierre de l'anarchisme, plusieurs de nos intuitions, ainsi que des idées pour traiter des problèmes que nous cherchions à résoudre.

que des esclaves. Il devient dès lors possible de lire dans certains journaux d'affaires des déclarations telles que celles de David O'Mahoney qui, abordant les difficultés causées par le fait que travail et travailleur sont deux entités inséparables, peut rassurer les lecteurs en déclarant que : « *analytically* labour is no different from any other resource the owners of which contract with the entrepreneur to use it for his purposes³³ ».

3. Une nécessité d'améliorer les conditions et la protection des travailleurs

Notre second argument pour justifier une redistribution de droits de propriété aux travailleurs est qu'il est nécessaire de rééquilibrer les conditions entre les employés et les propriétaires : alors que ce sont les premiers qui supportent le véritable risque de la vie économique, ils sont pourtant à la merci des décisions des seconds. Il s'agirait par le fait même d'une méthode dissuasive envers les propriétaires pour les empêcher d'abuser de leurs privilèges.

3.1. Les coûts de l'entente du marché

Pour étayer cet argument, nous utilisons la théorie de Henry Hansmann dans *The Ownership of Enterprise*, dont nous reprenons l'analyse de la propriété des firmes dans le but d'expliquer quelle est cette inégalité de conditions injuste que nous mentionnions, mais également afin d'appuyer une éventuelle redistribution de la propriété des grandes entreprises. Pour présenter les grandes lignes de sa théorie, Hansmann affirme qu'il existe deux types de relations possibles avec une firme : d'une part, la relation de propriété où un « client », c'est-à-dire toute personne (aussi bien consommateur, employé ou cadre) traitant avec l'entreprise, a l'option de contrôler le comportement de la firme directement par son mécanisme de gouvernance interne, par un

³³ O'Mahoney, D. (1979), « Labour and Management and the Market Economy », *Irish journal of business and administrative research*, April 1979, p. 30. – cité dans Cohen, G. A. (1983), *The Structure of Proletarian Unfreedom*, p. 20. – Nous soulignons. Par ailleurs, ce « analytiquement » joue à notre avis la même fonction que le « fondamentalement » dans les propos de M. Couillard mentionnés plus haut.

recours au droit d'usage ; d'autre part, l'« entente du marché » (*market contracting*) où un client ne peut contrôler le comportement de la firme que par l'application de ses contrats ou encore par la menace d'arrêter de traiter avec elle³⁴. Ainsi, un ouvrier désirant changer le fonctionnement de la compagnie ne peut s'en remettre qu'à la menace de démissionner si l'objet de sa requête n'est pas inclus dans son contrat d'embauche. Si cette menace s'avère insuffisante, l'employé a toujours ultimement l'option de recourir à son droit de sortie ou de défection et donc de quitter effectivement la firme afin de se soustraire aux décisions de la direction³⁵ et exprimer ainsi directement son mécontentement³⁶.

Toutefois, afin d'appuyer notre proposition et de souligner par le fait même toute la pertinence de la théorie de Hansmann, nous considérons qu'il est important de bien exposer les limites de ce fameux droit de sortie, car bien souvent, il s'agit d'une opportunité plus théorique qu'elle ne l'est réellement. Effectivement, si dans une situation où les critiques et/ou les revendications se montrent impuissantes à obtenir un changement dans le comportement de la firme, plusieurs facteurs peuvent empêcher concrètement le travailleur d'avoir recours à cette « liberté ». En fait, à l'exception de certains emplois hautement rémunérés ou à condition d'avoir accès à certaines prestations sociales³⁷, nombreux sont les travailleurs qui n'ont pas la liberté économique de quitter leur emploi, et ce même s'ils sont profondément en désaccord vis-à-vis des règles ou des valeurs avec lesquelles ils travaillent³⁸. Certains travailleurs, par exemple, doivent s'occuper de la subsistance de toute une famille et ne peuvent envisager sérieusement de prendre un tel risque dont les conséquences seraient lourdes quant à leurs proches. Dans certains cas, des individus peuvent également avoir besoin des avantages ou de l'ancienneté attachés au poste qu'ils

³⁴ Hansmann, H. (1996), *The Ownership of Enterprise*, p. 9-49.

³⁵ C'est par ailleurs l'objection que l'on nous fit régulièrement lorsque nous mentionnions le présent travail dans une discussion : « ça ne les regarde pas. S'ils ne sont pas contents, ils n'ont qu'à quitter ».

³⁶ Hirschman, A. O. (2011), *Exit, voice, loyalty ; Défection et prise de parole*, p. 27.

³⁷ Il peut être intéressant de rappeler qu'à moins de remplir certaines conditions spécifiques, un employé ne peut pas toucher le chômage lors d'une démission.

³⁸ Ferreras, I. et H. Landemore (2016), « In Defense of Workplace Democracy », p. 68.

occupent³⁹, notamment en ce qui a trait à la pension pour leur retraite. Dahl affirme à ce sujet qu'il est plus facile de changer d'une communauté à une autre que de changer de firme, puisque dans le premier cas, nous conservons nos droits de citoyenneté, alors que bien des droits et des acquis ne sont pas transférables d'une compagnie à l'autre⁴⁰. De plus, de nos jours, certains emplois auprès des grandes entreprises internationales demandent une expertise si spécifique, parfois spécifique à la firme même, qu'il leur serait particulièrement difficile de trouver un emploi comparable au sein de leur pays⁴¹. Qui plus est, la plupart du temps, démissionner ou en faire la menace, n'a aucun impact sur le comportement de la firme. Lorsque l'on sait que certaines grandes entreprises vont jusqu'à fermer tout un établissement pour éviter de changer leurs politiques⁴², on peut se douter de l'effet infime qu'une seule personne possède. La défection, pourtant historiquement considérée par les économistes comme étant la seule option efficace⁴³, ne s'avère pas, en définitive, aussi fructueuse vis-à-vis de l'emploi qu'elle ne l'est quant aux produits qui ne nous conviennent plus. C'est pourquoi, à l'instar de Landemore et Ferreras, nous considérons qu'actuellement et dans bien des situations, un employé qui n'en pourrait plus de certains abus intolérables, n'ayant pas la possibilité réelle de faire entendre sa voix et d'influencer la direction, ne se voit alors ultimement disposer que d'une option *théorique* qu'est le droit de sortie⁴⁴.

Partant donc de ce fait qu'il est plus qu'ardu de changer les choses par les seules transactions du marché, il nous faut désormais mentionner que ce type de relations peut être très coûteux pour une

³⁹ On peut penser analogiquement aux commissions scolaires où l'ancienneté n'est pas transmissible de l'une à l'autre, ce qui contraint les professeurs à devoir se « placer » pour la vie.

⁴⁰ Dahl, R. A. (1985), *A Preface to Economic Democracy*, p. 115.

⁴¹ Ferreras, I. et H. Landemore (2016), « In Defense of Workplace Democracy », p. 68.

⁴² Notons par exemple un autre cas Saguenéen : la fermeture du détaillant *Walmart* de Jonquière. À l'annonce d'une tentative de syndicalisation, l'entreprise a tout simplement fermé l'établissement.

⁴³ Hirschman, A. O. (2011), *Exit, voice, loyalty ; Défection et prise de parole*, p. 33.

⁴⁴ Ferreras, I. et H. Landemore (2016), « In Defense of Workplace Democracy », p. 66-68.

classe de clients, notamment en présence d'échecs du marché tels qu'un monopole ou un manque d'information. Nous utilisons ici le terme « coûteux » en ce sens qu'il y a un coût impliqué dans le fait d'interagir avec une firme, autant pour le propriétaire que pour le travailleur. Dès lors, il faut considérer certes le coût monétaire (le consommateur dépense, le propriétaire investit), mais également d'autres coûts tels que l'énergie impliquée, l'impact sur l'efficacité de la firme et autres. De plus et c'est une ouverture intéressante dans la théorie de Hansmann, il nous faut également prendre en considération les facteurs subjectifs comme les intérêts, les valeurs ou le bien-être des clients⁴⁵. Ainsi, devant un déséquilibre important entre les coûts de transaction respectifs des différents clients, Hansmann propose de permettre à la ou les classes de clients les plus défavorisés de la relation de passer des seules transactions à la relation de propriété afin de pouvoir changer le comportement de la firme directement. Cette manœuvre permet de rééquilibrer les coûts parce que dans une situation où deux classes de clients sont sous une propriété commune, les incitatifs d'un parti pour exploiter le second sont réduits sinon éliminés⁴⁶. Bien évidemment, les coûts des partis n'ont pas à être strictement égaux : l'essentiel et ce qui devrait être notre priorité, c'est qu'il n'en coûte pas, pour une classe de clients, une « dépense » disproportionnée, et ce, pour d'injustes raisons.

À cet égard, cette analyse que fait Hansmann nous permettra de démontrer dans les sections qui suivront qu'il existe un déséquilibre important entre ce qu'il en coûte de traiter avec une grande entreprise en tant qu'employé, et ce qu'il en coûte de la gouverner. Dans la prochaine section, nous tâcherons donc d'exposer ce déséquilibre entre travailleurs et propriétaires et, en nous appuyant notamment sur la solution proposée par Hansmann, nous défendrons que la redistribution de droits de propriété aux employés serait ainsi une façon efficace et justifiée de réorganiser la sphère économique afin qu'elle soit plus efficace, c'est-à-dire dans l'optique de maximiser « l'utilité publique⁴⁷ ».

⁴⁵ Hansmann, H. (1996), *The Ownership of Enterprise*, p. 23.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 21.

⁴⁷ Cette expression fait référence à l'article 952 du Code civil, mentionnée plus bas. De plus, les gestionnaires ne pourront qu'être en faveur d'une théorie qui vise à *maximiser* l'utilité publique.

3.2. La condition risquée des travailleurs

Effectivement, nous affirmons que dans le cas des sociétés par actions modernes, le coût de l'entente pour les travailleurs est démesurément plus élevé que celui des propriétaires de l'entreprise. À vrai dire, il est plus important selon le pôle subjectif, car comme le mentionne notre premier argument, le travailleur moyen, ayant peu d'influence sur les politiques de la compagnie, a de la difficulté à satisfaire ses besoins humains de base comme un certain statut, la reconnaissance et l'épanouissement de soi⁴⁸. Vogt écrit à ce sujet que : « psychologists have long identified a serious lack of meaning, or sense of purpose, in the workplace. The hierarchical form of modern business undoubtedly contributes to this problem⁴⁹ ». Sans oublier que l'investissement humain des employés à une entreprise, contrairement au capital, se transfère difficilement d'une firme à l'autre⁵⁰.

De surcroît et tel que nous le mentionnions plus haut lorsque nous présentions la théorie d'Hansmann, nous affirmons qu'il faut également concevoir dans le coût d'entente des travailleurs le facteur du *risque*. En effet, pour avoir un juste aperçu de ce coût, il nous faut tenir compte bien évidemment de ce dont nous nous départons lors de l'interaction, c'est-à-dire de l'argent, du temps et de l'énergie que l'on y investit, mais il nous faut également tenir compte de ce que nous avons d'engagé dans notre relation avec la firme et de ce qui, par conséquent, *dépend* de cette relation. Il n'y a pas *que* les actionnaires, risquant de ne recevoir ni profit résiduel ni retour sur leur investissement, qui évoluent dans une relation incertaine avec la firme⁵¹ : les employés sont dans la même situation. Certains éléments *décisifs* de la relation, tels que la longévité de l'entreprise ou d'éventuelles réductions du corps salarial, ne peuvent pas être contractés dès ses débuts ce qui lui donne *intrinsèquement* un caractère incertain. Nous soutenons que dans tout contrat explicite, les dimensions *ex post* doivent également être considérées, par exemple et pour le cas qui nous intéresse : ce qui survient après le déploiement d'un contrat d'embauche.

⁴⁸ Vogt, R. (1999), *Whose Property*, p. 145.

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Ali, T. (2015), « Beyond shareholders versus stakeholders : Towards a Rawlsian concept of the firm », p. 135.

⁵¹ *Ibid.*

Cependant, s'il est vrai que les actionnaires peuvent perdre des montants d'argent plus importants que les employés, ces derniers risquent bien davantage si l'on tient compte des proportions. À vrai dire, il s'agit de la grande majorité de leur subsistance qui est en jeu plutôt qu'une partie de leur revenu ou de leur capital. En un sens, c'est toujours leur vie qu'investissent les travailleurs, autant dans sa dimension matérielle que dans sa dimension subjective. Matériellement, parce que plus de 80 % du revenu d'un travailleur dépend de son salaire⁵² et qu'un emploi est souvent lié à un lieu précis ce qui nécessite une relocalisation dans l'éventualité d'une mise à pied⁵³. Subjectivement, parce que plusieurs risquent aussi leur moral, leur santé mentale, leurs espoirs et leurs projets d'avenir, etc. Sans omettre que l'insécurité possède une influence puissante sur la perception que les individus ont d'eux-mêmes, dans leur rapport à soi et dans leur épanouissement⁵⁴. C'est pour ces raisons que nous affirmons que ce sont les travailleurs qui subissent le *véritable* risque du marché. Pourtant, alors même que ce sont les employés pour qui le coût de transaction est le plus élevé, ce sont eux qui dépendent des décisions faites par les gens qui risquent le moins. De fait, légalement, rien ne peut empêcher des firmes de faire ce qu'elles désirent de leur propriété. Elles peuvent restructurer leurs usines, les délocaliser, les vendre ou les fermer. Les employés, peu importe leur ancienneté, n'ont absolument rien à redire sur le contrôle de l'entreprise qui n'est pas formellement la leur.

Cette disparité des coûts et cette inégalité de conditions comme de risques, à notre avis, prennent leur source dans la dynamique suivante : en étant salarié, on produit envers autrui un gage d'indépendance et de sécurité pour l'avenir à son propre détriment. Avec le temps, lorsqu'une firme atteint une certaine importance, les profits qu'elles encaissent périodiquement l'éloignent d'une éventuelle faillite. Or, ce succès et cette autonomie s'acquièrent grâce aux employés et aux communautés. Inversement, le travailleur reste toujours *dépendant* de son salaire et par conséquent de l'usage fait par autrui de cette ressource productive auquel il a pourtant contribué. Nous avons déjà mentionné cette insuffisance du salaire qui permet au propriétaire, sous prétexte qu'il a

⁵² Vogt, R. (1999), *Whose Property*, p. 174.

⁵³ Ali, T. (2015), « Beyond shareholders versus stakeholders », p. 135.

⁵⁴ Duvoux, N. (2016), dans Turmel, P. (2016), *Réaliser la justice sociale en contexte d'inégalités croissantes*, Université Laval, séance du 11 février 2016.

payé ses ouvriers, d'affirmer qu'il ne leur doit plus rien. Nous la retrouvons ici encore dans le refus d'aider ses anciens collègues dans leur établissement, comme eux l'ont aidé dans le sien⁵⁵. C'est pourquoi nous affirmons qu'il faut que le travailleur, outre sa subsistance *actuelle*, puisse trouver dans son emploi une certaine garantie de sa subsistance *future*⁵⁶.

C'est pour ces motifs que nous arguons que lorsqu'une firme grossit, qu'elle s'éloigne des risques d'une éventuelle faillite⁵⁷ et que sa gouvernance devient de plus en plus disséminée entre plusieurs mains, un glissement quant à l'importance du risque s'effectue et le coût de l'entente pour les travailleurs devient alors plus élevé proportionnellement que ce qui l'en coûte pour ses propriétaires. Non seulement certains d'entre eux détiennent plus que le nécessaire pour survivre, c'est-à-dire qu'ils ne sont plus *réellement* dépendants de la firme pour vivre⁵⁸, mais eux-mêmes ne sont souvent plus concernés par leurs propres décisions dans la recherche du profit. Nous acceptons par conséquent la proposition d'Hansmann visant à redistribuer la propriété pour rééquilibrer les coûts d'entente. Toutefois, nous divergeons quant à la nature de cette propriété redistribuée. Cet auteur propose de redistribuer deux droits *formels* : le contrôle résiduel de la firme et la perception des profits restants. Pour ce qui est de la participation au droit d'usage, nous sommes plus qu'en sa faveur afin que les travailleurs puissent se sentir réellement responsables des actions et de l'avenir de l'entreprise dont ils dépendent. Néanmoins, nous croyons qu'il n'est pas nécessaire de redistribuer le droit de percevoir les gains résiduels s'il est remplacé par le droit à l'indemnisation, c'est-à-dire par un dédommagement important suivant la perte de cette source de subsistance dont ils dépendent et qui a assuré à leur détriment, par ses profits, l'avenir des propriétaires. À ce sujet, nous pourrions prendre comme exemple Tony Hsieh, CEO de l'entreprise de vente de

⁵⁵ Proudhon, P.-J. (2009), *Qu'est-ce que la propriété ?*, p. 133.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 134.

⁵⁷ Certaines atteignent même le rang de « *Too big to fail* » où leur survie est même un impératif national. L'exemple de Bombardier peut-être de nouveau pertinent à mentionner.

⁵⁸ Notons « pour vivre » et non pas « pour continuer de mener leur train de vie ». Pour le travailleur moyen, 5 millions de dollars sont plus que suffisants pour atteindre le cercueil et vivre très décemment.

chaussures en ligne *Zappos*, qui après être arrivé à la décision difficile de licencier 8 % du corps salarial afin de réduire les dépenses l'année suivante, a décidé de verser une compensation aux employés mis à pied, compensation bonifiée pour ceux ayant plus de trois ans d'ancienneté⁵⁹. Hsieh écrivait à ce propos : « [in] doing all of this to take care of laid-off employees, we expect that it will actually increase, not decrease, our cost for 2008, but we feel this is the right thing to do for our employees⁶⁰ ».

Néanmoins, on pourrait nous répliquer qu'une entreprise devrait pouvoir légitimement quitter un endroit s'il n'y a plus d'argent à faire. Il serait « inutile publiquement », voire irrationnel, de s'entêter à creuser par exemple des « mines de rien » à un endroit donné si la ressource est épuisée, et ce, simplement en vue de permettre aux travailleurs de continuer à travailler et pour ne pas les « priver de leur propriété ». Après tout, ces travailleurs, dira-t-on, ont consciemment fait le choix d'accepter de tels postes plus « temporaires » que d'autres et sont, de plus, toujours admissibles à des prestations chômage pour les aider lors de la transition. Nous sommes bien conscients de cette réalité et nous savons pertinemment qu'il est déraisonnable de prôner l'assurance d'un même travail perpétuellement pour les travailleurs. Pourtant, avant l'arrêt des travaux, cette entreprise a bien dû rapporter quelques profits. Nous affirmons que cette richesse créée collectivement devrait, au moins en partie, aider les travailleurs et leur famille qui l'ont produite à assurer la pitance du lendemain. Cela peut se faire par la contribution à la recherche d'emplois aux conditions égales, voire à leur création, ou encore par une indemnisation substantielle afin d'aider les ouvriers pendant la phase de transition. Ainsi, ce droit à l'indemnisation serait, dans l'éventualité où l'on reconnaîtrait des droits de propriété aux travailleurs d'une firme, une façon légitime, à notre avis, de respecter l'article 952 du Code civil voulant que : « [le] propriétaire ne peut être contraint de céder sa propriété, si ce n'est par voie d'expropriation [ou de licenciement] faite suivant la loi pour une cause d'utilité publique [ou d'efficacité] et moyennant une juste et préalable indemnité⁶¹ ». D'autres pourraient également nous demander quelle est la différence entre ce que nous proposons et le filet de sécurité sociale, tel que l'assurance

⁵⁹ Hsieh, T. (2010), *Employing a Community*, p 39.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Code civil du Québec, RLRQ c CCQ-1991, (2016), article 952. – 1991, c. 64, a. 952. – Nous soulignons.

emploi, qui existe déjà et auxquels ces travailleurs seraient admissibles. Nous répondrions que la différence se trouve chez ceux qui paient : ce ne sont pas les membres de la collectivité, mais les propriétaires, c'est-à-dire ceux-là mêmes qui se sont enrichis avant de délaisser les travailleurs. Nous ne croyons pas que ce soit à l'ensemble de la société de devoir payer pour les décisions économiques souvent égoïstes de certains particuliers. C'est en ce sens que notre proposition vise à faire avancer l'élimination progressive de la divergence entre les coûts sociaux et les coûts privés tels que nous le mentionnons dans l'introduction. *À chacun selon sa responsabilité.*

Conclusion

Pour conclure, nous espérons avoir démontré qu'il est justifié, voire nécessaire, de redistribuer des droits de propriété aux travailleurs des grandes entreprises. D'une part, parce qu'un employé en travaillant acquiert un certain droit de propriété sur les fruits de sa production. Ce droit, qui devrait être inaliénable et légalement reconnu, lui est pourtant dérobé implicitement et injustement lorsqu'il accepte la condition de salarié. D'autre part, afin de retrouver un équilibre entre les conditions des travailleurs qui subissent le véritable risque du marché et celles des propriétaires qui jouissent de sécurité à leurs dépens. C'est grâce à une conception plus éclatée de la propriété qu'est le *bundle of rights* que nous envisageons une redistribution des droits d'usage, sous la forme d'une participation à la prise de décisions de la firme et *minimalement* celles qui touchent directement les travailleurs comme les questions de licenciements, de fermetures et de ventes d'usines, etc. C'est dans cet esprit que Hsieh écrivait à ses employés : « [this] is not my company, and this is not our investors' company. This company is all of ours', and it's up to all of us where we go from here⁶² ». En outre, nous défendons également un droit à l'indemnisation, car la firme devenant alors également « leur propriété », il est juste de les dédommager substantiellement si on les en prive afin de les épauler dans la recherche d'un nouveau salaire. Proudhon écrivait :

[que] ce ferment reproducteur, ce germe éternel de vie,
cette préparation d'un fonds et d'instruments de

⁶² Hsieh, T. (2010), *Employing a Community*, p. 41.

production, est ce que le capitaliste doit au travailleur, et qu'il ne lui rend jamais. C'est cette dénégation frauduleuse qui fait l'indigence du travailleur, le luxe de l'oisif et l'inégalité des conditions. C'est l'exploitation de l'homme par l'homme⁶³.

C'est ainsi, croyons-nous, qu'un premier pas est possible pour rendre au travailleur ce fameux germe de vie. Il est vrai que pour réaliser la justice sociale, ces idées ne seront probablement pas une panacée à tous les problèmes. Toutefois, nous croyons qu'il s'agit d'un geste nécessaire que d'outiller la loi de ces toutes nouvelles *propriétés*.

Bibliographie

Volumes et articles :

- Ali, T. (2015), « Beyond shareholders versus stakeholders : Towards a Rawlsian concept of the firm », *Research in International Business and Finance*, vol. 34, p. 126-141.
- Berle, A. A. et G. C. Means (1991), *The Modern Corporation and Private Property*, New-Brunswick, Transaction Publishers, 380 p.
- Brooks, S. (1993), *Who's in Charge ? The Mixed Ownership Corporation in Canada*, Toronto, McClelland & Company, 143 p.
- Cohen, G. A. (1983), « The Structure of Proletarian Unfreedom », *Philosophy & Public Affairs*, vol. 12, n° 1, p. 3-33.
- Dahl, R. A. (1985), *A Preface to Economic Democracy*, Berkeley and Los Angeles, University of California Press, 184 p.
- Ferreras, I. et H. Landemore (2016), « In Defense of Workplace Democracy : Towards a justification of the Firm-State Analogy », *Political Theory*, vol. 44, n° 1, p. 53-81.
- Hansmann, H. (1996), *The Ownership of Enterprise*, Cambridge, Harvard University Press, 372 p.
- Hirschman, A. O. (2011), *Exit, voice, loyalty ; Défection et prise de parole*, trad. C. Besseyrias, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 158 p.
- Hsieh, T. (2010), « Employing a Community », *Customer Relationship Management*, vol. 14, p. 36-43.
- Lepage, H. (1985), *Pourquoi la propriété*, Paris, Hachette, 461 p.

⁶³ Proudhon, P.-J. (2009), *Qu'est-ce que la propriété ?*, p. 135.

- Orsi, F. (2014), « Réhabiliter la propriété comme bundle of rights : des origines à Elinor Ostrom, et au-delà ? », *Revue internationale de droits économiques*, vol. 28, n° 3, p. 371-385.
- Proudhon, P.-J. (2009), *Qu'est-ce que la propriété ?*, Paris, Flammarion, 303 p.
- Vogt, R. (1999), *Whose Property ; the Deepening Conflict between Private Property and Democracy in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 242 p.
- Wilson, H. B. (1974), *Democracy and the Work Place*, Montréal, Black Rose Books, 155 p.

Ressources en ligne :

- Lecomte, A.-M. (2017), « Salaires copieux chez Bombardier : malaise au gouvernement Couillard », *Radio-canada*, <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1025303/remuneration-bombardier-dirigeant-couillard-lisee-legault-investissement-cserie-> consulté le 21/4/2017.
- St-Arnaud, P. (2015), « Les employés de la cartonnerie de Jonquière digèrent mal sa fermeture », *La presse canadienne*, <http://affaires.lapresse.ca/economie/quebec/201507/17/01-4886342-les-employes-de-la-cartonnerie-de-jonquiere-digerent-mal-sa-fermeture.php> consulté le 21/4/2017.
- Code civil du Québec, RLRQ c CCQ-1991, (2016), *Les publications du Québec*, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/CCQ-1991> consulté le 21/4/2017.

Autres :

- Duvoux, N. (2016), dans P. Turmel, *Réaliser la justice sociale en contexte d'inégalités croissantes*, Université Laval, séance du 11 février 2016.