

## Recherches sociographiques



Gérard DION et alii, *Pouvoirs et pouvoir en relations de travail*

Paul Bélangeb

Volume 12, Number 3, 1971

Minorités francophones

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/055550ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/055550ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

### ISSN

0034-1282 (print)

1705-6225 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this review

Bélangeb, P. (1971). Review of [Gérard DION et alii, *Pouvoirs et pouvoir en relations de travail*]. *Recherches sociographiques*, 12(3), 395–396.

<https://doi.org/10.7202/055550ar>

Gérard DION et alii, *Pouvoir et pouvoirs en relations du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1970, 178 p.

Ce livre reproduit les quatre exposés présentés au vingt-cinquième Congrès des relations industrielles de l'université Laval. Vincent Lemieux et Gérard Dion y proposent une définition du pouvoir et des relations du travail, puis Hugues Leydet, Jean Cournoyer et Gérard Hébert traitent successivement du pouvoir dans l'entreprise privée, chez l'État-employeur et dans les syndicats. Les deux derniers articles (Daniel Vidal : pouvoir et action syndicale ; Bernard Solasse : pouvoir syndical) ont été préparés spécialement pour le livre. Enfin, on retrouve en annexe les documents de travail soumis aux ateliers de discussion et, après chaque exposé, un commentaire résumé des discussions des participants aux ateliers.

Des multiples définitions du pouvoir qui sont soumises, il est possible de dégager une ligne générale de pensée et une référence commune. Le pouvoir, c'est la capacité d'individu ou de groupe d'infléchir une action dans le sens de ses propres préférences, selon la tradition webérienne. La relation de pouvoir est ainsi conçue comme pure interaction entre individus ou organisations, chacun des « partenaires » possédant une ou plusieurs des ressources (connaissances, autorité, argent, prestige, etc.) qui lui permettront, s'il est bon stratège, d'exercer une influence. La décision ou l'action est alors le produit de relations inter-individuelles où la faiblesse des ressources peut être compensée par une habile stratégie. De là à comparer la relation de pouvoir à une partie d'échec, il n'y a qu'un pas.

L'ainsi nommée théorie des jeux produit deux effets : d'une part, elle tend à réduire l'analyse des rapports sociaux à l'étude des relations professionnelles ou de la négociation collective ; d'autre part elle conduit le plus souvent à une analyse du fonctionnement interne des organisations, du lieu ou niveau où s'élaborent les décisions et conseils, de la position stratégique des divers groupes selon l'importance des ressources qu'ils mobilisent. De ce point de vue, on peut affirmer que chaque partenaire a la possibilité d'infléchir l'action des autres dans une négociation, ou que le pouvoir dans l'entreprise ne se situe pas au niveau de la direction mais là où il est le plus fonctionnel selon les problèmes considérés. Mais il faudrait ajouter tout de suite que ce pouvoir n'est qu'influence dans la mesure où le champ d'intervention est limité par les règles du jeu et les objectifs préalablement définis, ce que souligne bien par ailleurs Jean Cournoyer.

Si tels sont les effets d'une théorie du pouvoir réduite aux dimensions des acteurs et des enjeux, on peut se demander si le Congrès, dont l'objectif est présenté comme une « tentative d'exploration démystificatrice » (p. 11), n'a pas plutôt contribué à créer ou à entretenir une véritable mystification. Car la mystification est le propre du discours idéologique. Sous cet angle, la question à poser doit être la suivante : quels intérêts sont « masqués par une « théorie » qui affirme la multiplicité et la diffusion des « pouvoirs », qui considère syndicat, patronat et État comme partenaires égaux, qui, en fait, légitime l'ordre social en traitant des relations entre groupes sans interroger les règles du jeu ? » Cette question vient immédiatement à l'esprit lorsque les « théories » sont présentées par un patron de la grande entreprise (H. Leydet) ou un homme de gouvernement (J. Cournoyer), mais elle n'est pas moins nécessaire pour les textes signés d'universitaires.

L'article de Daniel Vidal tente justement de distinguer l'objet spécifique d'une théorie des jeux et celui d'une théorie des rapports sociaux, montrant comment la première produit le concept d'influence et la seconde le concept de pouvoir. De plus, cet article donne d'intéressantes indications pour la définition de l'unité de production,

de ses rapports avec la formation sociale, des limites de son pouvoir et de l'action syndicale au niveau de l'entreprise.

Enfin, une coutume de ce Congrès nous semble avoir été oubliée : celle de présenter le point de vue des militants ou dirigeants syndicaux, sous forme d'exposé principal ou de commentaire ; peut-être étaient-ils présents aux ateliers de discussion, mais le livre ne peut évidemment rendre compte de leurs interventions. Il aurait été intéressant, nous semble-t-il, de connaître l'analyse que font les syndiqués eux-mêmes du pouvoir en relations du travail.

Ce livre est intéressant d'un triple point de vue : il décrit le fonctionnement des entreprises, des syndicats et des mécanismes de négociation mis en place par l'État-employeur québécois ; il présente différentes perspectives d'analyse du « pouvoir » ; enfin, il rassemble plusieurs discours qui doivent être considérés comme autant d'idéologies et, en tant que tels, soumis à la critique.

Paul BÉLANGER

*Département de sociologie,  
Université Laval.*

Paul STRYCKMAN, *Les prêtres du Québec aujourd'hui. Résultats d'une recherche sociologique*, Volume I, Québec, Centre de recherches en sociologie religieuse, Université Laval, 1970, 268 p.

Ce volume constitue la première tranche du rapport de l'enquête menée auprès des prêtres québécois en 1968, pour le compte de l'Assemblée épiscopale de la Province de Québec. « Le premier volume réunit des informations générales et les réponses des entrevues traitant la sphère personnelle du prêtre. Le second volume situe les prêtres dans le contexte ecclésial et social. » (39) Malheureusement, ce second volume n'est pas encore paru ; il est donc impossible de porter un jugement sur le degré de vérification des hypothèses de base. Il faut espérer que cette publication puisse advenir au plus tôt.

La problématique de l'analyse considère le prêtre dans une situation de changement, identifié à deux niveaux : l'*aggiornamento* conciliaire et les mutations de la société québécoise. On retient deux aspects du changement : la mentalité (idéologie) et le comportement (pratique). L'auteur construit une typologie à quatre cases des types sacerdotaux, les deux dimensions du changement étant dichotomisées : traditionnaliste, intellectuel, pragmatique, rénovateur (cf. p. 10). Analyser le changement survenu dans un groupe par une entrevue-questionnaire ; entreprise impossible ? Comme il le fait à maintes reprises au cours de son analyse, l'auteur indique cette difficulté méthodologique : « ... il ne suffit pas d'interroger les prêtres sur leurs propres opinions et sur leurs définitions de leur propre situation pour connaître la signification historique et sociale du clergé dans la conjoncture présente (ce qui constitue le point de vue d'une totalité historique) » (19). L'objectif est donc réduit à « ébaucher les tendances présentement actives parmi les prêtres » (20).

Les trois premiers chapitres fournissent des informations intéressantes, dont l'analyse statistique est très raffinée, sur les milieux d'appartenance, la formation professionnelle et les pratiques pastorales. L'auteur a pris soin, pour les cas de différence significative, de présenter les données concernant le clergé montréalais séparément de celles qui touchent les autres prêtres urbains de la province. Le plan d'échantillonnage permet en