Document generated on 04/25/2024 7:49 a.m.

Cahiers de recherche sociologique

Jon D. Wisman (dir.), *Worker Empowerment. The Struggle for Workplace Democracy*, New York, The Bootstrap Press, 1991, 166 p.

Yvan Comeau

Number 18-19, 1992

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1002615ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1002615ar

See table of contents

Publisher(s)

Département de sociologie - Université du Québec à Montréal

ISSN

0831-1048 (print)
1923-5771 (digital)

Explore this journal

Cite this review

Comeau, Y. (1992). Review of [Jon D. Wisman (dir.), *Worker Empowerment. The Struggle for Workplace Democracy*, New York, The Bootstrap Press, 1991, 166 p.] *Cahiers de recherche sociologique*, (18-19), 326–329. https://doi.org/10.7202/1002615ar

Copyright © Cahiers de recherche sociologique, 1992

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

faut partir pour comprendre la société, mais des multiples interactions qui se tissent entre des acteurs disposant de ressources symboliques et matérielles, dont il est impossible de connaître par avance la teneur et le contenu. L'ordre social apparaît ainsi comme le résultat des négociations qui se sont tramées entre les acteurs sociaux. Ce paradigme en émergence est ainsi résolument interactionniste.

Pour autant cette évocation d'un changement paradigmatique est-elle convaincante? L'interactionnisme a-t-il une capacité d'explication et d'interprétation supérieure aux paradigmes qui l'ont précédé? À cet égard, *Du travail à l'emploi*, fournit peu de réponses. À la décharge de l'auteur toutefois, disons qu'essayer de discerner les voies du futur est toujours une entreprise malaisée, voire risquée. Mais il manque à cet ouvrage la preuve et l'illustration que l'application des principes interactionnistes, dans le domaine de la sociologie du travail, produit des résultats supérieurs à une analyse en termes de situation. En effet, aucun exemple d'application (dans le domaine de la recherche) des principes interactionnistes à l'analyse du travail n'est appellé à la rescousse pour soutenir l'argumentation générale. Si l'on juge un arbre à ses fruits, le temps de la cueillette n'est peut-être pas encore arrivé pour une sociologie du travail interactionniste.

Thierry Rousseau
Centre de recherche en évaluation sociale des technologies
(CREST-UQAM)

Jon D. Wisman (dir.), *Worker Empowerment. The Struggle for Workplace Democracy*, New York, The Bootstrap Press, 1991, 166 p.

Cet ouvrage collectif porte sur la démocratie industrielle dans le monde. On y décrit les ESOP américains (Employee Stock Ownership Programs), les coopératives de travail en Europe et dans les pays du Sud, et on y analyse les facteurs qui leur sont favorables et ceux qui risquent de freiner leur développement.

Dans le seul texte qui compose la première partie du livre, qui en compte trois, Jon D. Wisman examine les tendances historiques qui mènent à la démocratie industrielle. La démocratie au travail constitue une forme d'organisation politique permettant des ajustements continus, des changements pacifiques et l'enthousiasme des participants. Historiquement, les travailleurs se sont libérés des privations et des agressions; l'antidémocratie et la soumission deviennent alors intolérables. Depuis la deuxième grande guerre, la capacité de production et la sécurité sociale ont en outre modifié l'éthique du travail basée sur la rareté. Aujourd'hui, dans un contexte de concurrence mondiale, la recherche de la productivité incite le capital et le travail à trouver les moyens pour impliquer les producteurs dans le processus de décision. L'élan est cependant freiné par l'organisation du travail qui prévaut depuis

le début du siècle, à tout le moins. Aussi, la mise à l'écart des décisions sur le processus de production a été telle que les travailleurs eux-mêmes doutent de leurs capacités à participer au fonctionnement des entreprises.

Dans le premier texte de la deuxième partie qui porte sur l'évolution de la participation ouvrière, William Foote Whyte étudie le cas de Mondragon, une région des pays basques espagnols où un complexe coopératif articulant production, consommation et épargne coopératives regroupe 21 000 travailleurs dans une centaine d'entreprises. Whyte rappelle les principaux succès de cet ensemble coopératif et aussi ses difficultés, dont la grève de 1974, due à des tensions internes et au décalage entre le discours et la pratique démocratique. Il traite également de l'originalité de la structure financière de Mondragon, où une caisse coopérative canalise l'épargne et offre le crédit aux personnes et aux entreprises. Dans les coopératives, les parts sociales sont considérées comme un prêt, avec une ristourne versée semi-annuellement, proportionnelle à la croissance de l'entreprise. L'organisation coopérative se distingue par sa structure administrative également. On retrouve un conseil d'administration (représentant les travailleurs propriétaires), un comité de vigilance (pour suivre les opérations financières) et un conseil social (Social Council) qui vise à promouvoir les intérêts des travailleurs.

Charles Rock étudie, lui, la situation actuelle des organisations ouvrières de production américaines, surtout des ESOP. Créés par la loi de 1974, ces programmes offrent une déduction fiscale aux entreprises qui les implantent. En 1990, 10 000 entreprises et 10 millions d'employés participaient aux ESOP. Environ 1 200 entreprises, regroupant entre 10 000 et 25 000 travailleurs seraient véritablement démocratiques (une personne, une voix; pouvoir des employés sur les conditions de travail). Les obstacles à la démocratisation des entreprises américaines tiennent aux limites inhérentes aux ressources financières et aux capacités administratives des travailleurs, à l'absence de fédérations et de groupes de soutien, et à l'idéologie dominante de l'entreprenariat privé.

Dans leur bilan de la coopération du travail en Europe, Chris Conforth et Rob Paton soutiennent que c'est la concurrence internationale, nippone en particulier, la complexification du procès de travail faisant appel à des travailleurs qualifiés et autonomes, les retombées sociales du mouvement alternatif pour des formes de travail égalitaires, et les crises économiques avec leur vague de reprises d'entreprises qui ont favorisé la démocratisation du travail en Europe. L'Italie, par exemple, comptaient, au milieu des années 1980, 14 000 travailleurs regroupés en coopératives de travail. En plus d'être extrêmement nombreuses, les coopératives italiennes de travail s'associent en consortiums coopératifs selon le secteur d'activités, afin de se doter de services communs et de réduire les coûts. De son côté, l'Espagne s'enorgueillit non seulement du complexe de Mondragon, mais aussi des coopératives en Andalousie, une région de six millions d'habitants où le mouvement coopératif donne du travail à 22% de la population active. En France, 1 269 coopératives de travail existaient en 1983, et, en Angleterre, on en comptait

1 500 en 1980. L'enthousiasme des coopératives de travail en Europe risque d'être freiné par l'aspect cyclique de la vie des coopératives qui disparaissent avec les périodes de reprise économique, la dépendance de ces entreprises envers la sous-traitance et la concurrence féroce. Malgré tout, elles peuvent compter sur des niches de marché avantageuses, sur la spécialisation des travailleurs et un réseau d'organismes de soutien.

Mieke Meurs propose une revue des expériences de démocratie au travail dans les régimes capitalistes (Algérie, Pérou et Zambie) et socialistes (Mozambique, Angola et Cuba) d'Amérique, d'Afrique et d'Asie. Le succès de la démocratie au travail dans ces pays est mitigé, sauf en agriculture. En fait, les résistances politiques au renouvellement du travail dans les pays du Sud sont nombreuses. Le capital et le travail établissent parfois des rapports fortement polarisés et les gouvernements cherchent à protéger les entreprises, craignant une fuite des investissements. Quant aux pays socialistes, ils sont souvent victimes d'embargos, les dépenses militaires drainent les ressources et l'administration demeure centralisée pour des raisons de sécurité nationale. Les dividendes des entreprises coopératives ne sont pas aussi immédiates que la production familiale traditionnelle.

La troisième partie du livre traite d'expériences concrètes. Le texte de David P. Ellerman intéressera les intervenants préoccupés par la transformation des entreprises ayant une participation minoritaire des employés (ESOP) en entreprises démocratiques contrôlées entièrement par les travailleurs. Cette transformation est possible à mesure que ces derniers acquièrent un nombre d'actions importantes. Un emprunt garanti par l'entreprise permet le rachat des obligations détenues par d'autres personnes. À partir de ce moment, le trust est intégré à l'entreprise et les parts ne sont plus transférables vers l'extérieur. La modification des règlements de régie interne permet de démocratiser l'entreprise.

La démocratisation des entreprises nécessite une conversion des administrateurs, dit John Simmons. Les changements organisationnels remettent en question le pouvoir centralisé et la culture autoritaire. C'est ce que confirment les entrevues menées par l'auteur auprès de gestionnaires d'entreprises ayant effectué un tel virage, comme ceux de GM à Fremont, en Californie; de Eastern Airlines dans les années soixante-dix; et de National Intergroup, producteur d'acier, dans les années quatre-vingt. En annexe, Simmons présente un guide à l'intention des administrateurs désireux d'amorcer la démocratisation de leur entreprise.

Warner Wookworth analyse l'expérience de reprise par les travailleurs de l'usine de National Steel à Weirton, en Virginie occidentale. Il rappelle le contexte difficile de l'industrie de l'acier au début des années 1980 qui a conduit à la fermeture de l'entreprise de Weirton en 1983. Après plusieurs mois d'efforts consacrés à une campagne de financement public, les travailleurs réussirent à compléter la mise de fonds par des emprunts. Cette reprise a permis de sauver les emplois et assuré le développement de la communauté. Les préoccupations

actuelles des travailleurs concernent le financement de la modernisation de l'entreprise.

Certains aspects de la démocratie industrielle au Canada sont traités par Jack Quarter qui présente quatre modèles pour développer la démocratie dans les entreprises. Le système de coopératives de travail ("system of worker-owned enterprises") s'apparente au complexe de Mondragon, même s'il n'existe pas d'exemple véritable au Canada. Le modèle fédératif des coopératives est bien représenté par le Groupe Évangéline à l'Ile-du-Prince-Édouard: 18 coopératives sont regroupées dans les domaines de la finance, du commerce de détail, du service funéraire, de la production, etc. Le modèle du conglomérat coopératif ("multi-stakeholder cooperatives") est incarné par The Co-operators Group qui regroupe des entreprises oeuvrant dans plusieurs secteurs d'activités (Co-operators Data Services Ltd., Co-operators Communication et Co-operators Development Corporation). Enfin, les entreprises à risques partagés ("joint ventures") désignent les entreprises de plus en plus nombreuses où s'établit un partenariat entre les employés et d'autres agents économiques.

Enfin, Mary Lou Morgan et Jack Quarter décrivent l'aventure d'un petit magasin d'aliments naturels autogéré de Toronto, devenu un supermarché d'aliments naturels avec 69 membres et des ventes annuelles de six millions de dollars. Le texte "A Start-up Experience: The Case of the Big Carrot" traite des efforts initiaux et permanents pour le financement, et de l'évolution du processus de décision à mesure que l'entreprise se complexifie.

Peu d'ouvrages permettent de faire un tour d'horizon d'expériences aussi diverses de démocratisation du travail. À la fois théorique et pratique, bien écrit et bien informé, il conviendra autant aux chercheurs qu'aux intervenants intéressés à élargir les espaces de liberté au travail.

Yvan COMEAU
Département de sociologie
Université du Québec à Montréal