

Relations industrielles Industrial Relations



Elites, Intellectuals and Consensus, by James O. Morris, Cornell International Industrial and Labor Relations Report No 7, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, New York, 1966, 292 pages.

André Petit

Volume 22, Number 4, 1967

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027844ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027844ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Petit, A. (1967). Review of [*Elites, Intellectuals and Consensus*, by James O. Morris, Cornell International Industrial and Labor Relations Report No 7, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, New York, 1966, 292 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22 (4), 582–583. <https://doi.org/10.7202/027844ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1967

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/>

Érudit

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/>

RECENSIONS

Le recours ouvrier dans une entreprise américaine, par Yves Delamotte, Collection « Sciences Sociales du Travail », Université de Paris, Librairie Armand Colin, Paris, 1966, 129 pages.

Cette publication est le résultat d'un travail de recherche effectué aux Etats-Unis par monsieur Yves Delamotte, directeur adjoint du Centre de recherches de l'Institut des Sciences Sociales du Travail. Elle se situe, dans le temps, d'octobre 1961 à mai 1962. Elle porte sur la « procédure de réclamation » ou « procédure d'instruction des griefs », telle qu'elle a été aménagée dans le contrat collectif signé le 3 juin 1960 par la compagnie (Société de construction aéronautique employant environ 100,000 personnes) et le syndicat (membre de l'« United Automobile Workers »).

L'application du contrat collectif de travail et les relations industrielles entre deux périodes de négociations constituent un aspect original du système américain. Cependant, très peu de chargés de recherches, en France, avaient daigné s'y attarder. C'est donc un aspect un peu négligé que la recherche de M. Delamotte étudie.

La première partie consiste en une description de la procédure de réclamation telle qu'elle est organisée entre la Compagnie et le Syndicat (U.A.W.). L'auteur explique, entre autre, les diverses étapes que doit suivre une réclamation et les paliers correspondants de représentation syndicale et patronale. Il s'attarde ensuite sur la nature des réclamations et leur fréquence.

Dans une deuxième partie, il analyse le rôle et le comportement des individus impliqués dans le cadre de la procédure. Il puise surtout ses renseignements des interviews d'un assez grand nombre de « délégués de districts », représentants syndicaux situés au premier niveau dans le cadre de la procédure de réclamation.

La troisième partie se rallie un peu plus aux études préalables puisqu'elle concerne la stratégie syndicale et l'influence que peut jouer la procédure de réclamation sur cette stratégie. (Par exemple, des sentences arbitrales, en précisant la signification du contrat dans un sens défavorable au syndicat, invitent celui-ci à rechercher des modifications du texte du contrat).

Toute l'étude amène l'auteur à déduire, en guise de conclusion, quelques différences fondamentales entre le syndicalisme américain et le syndicalisme français. Quiconque s'intéresse à ce que peut être une procédure de réclamation et à son rôle dans un système de Relations Industrielles, profitera, sans conteste, de la lecture de cette publication.

André PETIT

Elites, Intellectuals, and Consensus, by James O. Morris, Cornell International Industrial and Labor Relations Report No. 7, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, New York, 1966, 292 pages.

Les formes essentielles et le contenu d'un système de relations industrielles sont, paraît-il, cristallisés par l'élite dirigeante, à un stage relativement primaire. De plus, il semble que le système de relations industrielles conserve généralement intactes la plupart de ces caractéristiques premières, et ce aussi longtemps que les processus démocratiques sont respectés. C'est en partant de ces énoncés que l'auteur de ce volume a voulu présenter une histoire des origines du système de relations industrielles au Chili, couvrant essentiellement la période de 1900 à 1936.

Cette histoire est présentée de façon originale. L'auteur ne fait pas que rapporter des faits ou énumérer des lois. Il veut par exemple analyser l'étendue de la contribution des intellectuels au développement du système tout en tenant compte du contexte latino-américain et de l'attitude particulière aux intellectuels de cette région.

L'auteur trouve utile de se demander pourquoi le consensus est-il disparu au Chili pendant cette période de transition qui a marqué le passage d'une société totalement agraire à une société moyennement industrielle.

L'analyse psychosociologique de l'échec des élites du Chili à éviter la division idéologique de leur société et à résoudre la « question sociale » présente un intérêt certain pour quiconque essaie de comprendre la situation du système de relations indus-

trielles dans différentes régions comparables au Chili.

Le haut niveau académique de cette publication ne fait aucun doute. L'auteur est un professeur de l'Université Cornell où il donne, depuis 1963, un cours sur « Les Relations Industrielles en Amérique Latine ». Depuis 1958, il eut très souvent l'occasion de visiter le Chili et d'y travailler, soit comme invité, soit comme membre d'un projet conjoint d'études entre l'Université du Chili (Santiago) et l'Université Cornell. Le volume a, de plus, été soumis aux commentaires de nombreux intellectuels, pour la plupart spécialistes du système de relations industrielles de l'Amérique Latine, et a été corrigé collectivement.

L'effort de compréhension des Etats-Unis envers l'Amérique Latine est généralement considéré comme insuffisant. Cette publication fait vraisemblablement exception. Elle reflète la qualité et mérite certainement d'être lue.

André PETIT

La conduite des réunions, la formation permanente en sciences humaines sous la direction de Roger Mucchielli, Librairies techniques / Entreprise Moderne d'Édition, Paris, avril 1967, 130 pages.

Cet ouvrage est divisé en deux parties: l'une, intitulée « connaissance du problème », est une partie d'information théorique et de connaissances intellectuelles indispensables sur le thème proposé. L'autre, intitulée « exercices pratiques », est une partie de formation personnelle concrète, présentée de manière progressive.

A la fin de la première partie se trouve un lexique des mots techniques utilisés. A la fin de la seconde, se trouvent des types de programmes pour sessions de perfectionnement de groupe.

La première partie est de beaucoup la plus intéressante et captivante. Le titre des cinq exposés parlent d'eux-mêmes: « Les problèmes psychologiques posés par la conduite des réunions et par la participation », « Parler à un public », « Animer un grand groupe », « Le brainstorming », « La conduite des réunions de petit groupe ». Chacun de ces exposés suggère des méthodes pour contourner les difficultés inhérentes à ces sujets et en arriver ainsi à une plus grande efficacité.

C'est au centre du livre que le lecteur intéressé par une formation personnelle, trou-

vera l'ordonnement rationnel de cette formation, mettant en œuvre, parallèlement, les travaux pratiques et l'information. Il y verra l'organisation pédagogique de son auto-formation.

Toutefois, cet ouvrage est surtout destiné à tous ceux qui ont ou qui auront à animer une réunion.

Pierre DIONNE

Le service social dans l'entreprise, par Madeleine Bernard, Editions du Centurion, Socioguides, Paris, 1966, 204 pages.

L'évolution moderne tend à donner, à l'intérieur des entreprises, une place de plus en plus large aux disciplines humaines. Les cadres de l'entreprise, pour faire face aux situations nouvelles, présentent des qualifications académiques de plus en plus diversifiées. Des gens de profession qu'on considérait autrefois comme exclus de l'entreprise, y trouvent de plus en plus leur place. Il semble que ce soit le cas, du moins en France, pour les gens du Service Social.

L'auteur, qui a eu elle-même une expérience dans l'entreprise veut aider à définir et à faire connaître cette dimension nouvelle de la profession. Elle nous renseigne donc d'abord sur les différentes responsabilités que peuvent assumer, à l'intérieur de l'entreprise, les gens de sa profession, tout en insistant sur le caractère essentiel d'évolution et de transformation de cette tâche dans un univers technique et social en voie de profond changement. Une vue lucide de la société, telle qu'elle existe, l'amène à traiter des conditions d'insertion de l'assistante sociale dans l'entreprise.

Le service social, qu'on avait tendance à considérer autrefois comme une « vocation » et qu'il faut de plus en plus considérer comme un métier ou une profession est en droit, au même titre que les autres professions de s'interroger sur sa propre évolution. Cette discipline est encore jeune, puisqu'il semble que ce travail soit le premier à tenter de faire l'analyse d'une tâche spécialisée de service social. Cette nouvelle dimension professionnelle, Mlle Bernard en donne les conditions d'existence et de développement. Elle termine d'ailleurs par une extrapolation sur le service social d'entreprise dans le monde.

Ce volume présente donc un intérêt évident pour les gens de service social. Il présente aussi de l'intérêt pour n'importe quel