

Relations industrielles Industrial Relations



La pratique des relations paritaires dans l'entreprise, par Étienne Ricard, Paris, Collection Centor, Entreprise Moderne d'Édition, 1977, 252 pp.

Maurice Lemelin

Volume 33, Number 2, 1978

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028875ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028875ar>

[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

Lemelin, M. (1978). Review of [*La pratique des relations paritaires dans l'entreprise*, par Étienne Ricard, Paris, Collection Centor, Entreprise Moderne d'Édition, 1977, 252 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 33(2), 367–368. <https://doi.org/10.7202/028875ar>

généralistes et techniciens, « La préparation de l'encadrement et la décentralisation des responsabilités sociales » : l'exercice de l'autorité et son style, l'effet d'entraînement par l'exemple du chef d'entreprise ;

La troisième partie était intitulée « Face à la conjoncture économique et sociale » et réunissait :

— Thierry de Montbrial, « L'analyse théorique et les évolutions possibles » : le professeur de l'École Polytechnique et chef du Centre d'analyse et de prévision du ministère des Affaires étrangères, y a fait une analyse des origines du désordre économique mondial et a dressé les conditions du redressement économique au niveau international : la réalisation d'une certaine stabilité monétaire, la théorie des locomotives (États-Unis, Allemagne fédérale, Japon), l'ordre commercial, la politique de l'énergie et de bonnes politiques nationales ;

— Jean-Joseph Régent, président de la Chambre de commerce et d'industrie de Nantes, qui parla des « Solidarités et contraintes au niveau régional »

— Jean Boissonnat, rédacteur en chef de la revue *L'Expansion*, « Les comportements des chefs d'entreprise » à la suite d'une crise dont nous ne sommes pas prêts de sortir ;

— François Bloch-Lainé qui en tira la conclusion « Face à la conjoncture économique et sociale » : progresser socialement ne veut pas dire seulement améliorer la condition propre des travailleurs, mais encore et surtout, perfectionner la marche des organisations productives à toutes fins ; car c'est en cela que les actions économiques et sociales sont liées, tant au plan « macro » que « micro ».

La quatrième partie, intitulée « Quelles réponses pour l'entreprise ? », mit face à face :

— Xavier Mallet, président-directeur général des Pompes Guinard, sur « L'évolution du rôle et de la légitimité des chefs d'entreprise et des responsables des ressources humaines », qui préconisa, notamment, les solutions à nos maux mises en œuvre dans l'entreprise qu'il dirige : petites unités à l'échelle humaine, si possible à la campagne ; les réunions du personnel, qui puisse s'exprimer sur ses propres pro-

blèmes ; des équipes opérationnelles, constituées *ad hoc* pour la solution des diverses questions soulevées dans la vie de l'entreprise ; les équipes autonomes ;

— Pierre Cabanes, directeur des relations du travail au ministère du Travail, « Quelles réponses pour l'entreprise aux nouvelles obligations légales, notamment du bilan social ? » : évocation des textes législatifs récents en matière d'accidents du travail, de retraite, de durée du travail, de repos compensateur, d'amélioration des conditions de travail, de bilan social ;

— Yvon Chotard, vice-président du Conseil national du patronat français, « L'innovation sociale est-elle possible dans la conjoncture économique des prochains mois ? » Oui si deux conditions préalables sont remplies : l'établissement d'une politique claire de rémunérations et l'implication de l'encadrement.

L'allocation finale était prononcée par le ministre du travail, Christian Beullac, qui insista sur l'insertion des jeunes, grâce à un meilleur rapprochement de l'éducation et du travail, au combat contre les rigidités et les corporatismes, à l'amélioration des conditions de travail.

Il est difficile d'analyser et de porter un jugement global sur un ouvrage de ce genre. Les contributions, inégales, les unes plus improvisées, les autres plus élaborées, sont juxtaposées et partent dans tous les sens. Pour les participants au symposium, comme pour les lecteurs, chacun y (aura) trouve (ra) ce qu'il y apporte. Mais un panorama des idées en matière sociale et économique à la veille de 1978 en France méritait d'être fait, et, sous cet angle, l'apport de ces Actes apparaît positif et, parfois, séduisant.

Dimitri WEISS

Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

La pratique des relations paritaires dans l'entreprise, par Étienne Ricard, Paris, Collection Centor, Entreprise moderne d'édition, 1977, 252 pp.

Cet ouvrage, écrit par un praticien, s'adresse avant tout aux praticiens dans le but de les aider dans leur travail quotidien.

Il n'a pas pour objectif de fournir un arsenal de combat en vue d'écraser ou de neutraliser l'une ou l'autre des parties. Il vise plutôt à fournir des outils de travail paritaire pouvant profiter aux parties impliquées.

Fait à noter, le mot paritaire ne doit pas être pris ici au sens le plus strict, désignant, selon l'expression même de l'auteur, « un type de situation où il y a égalité de poids et de pouvoir entre les parties » (p. 1). Le mot paritaire doit être interprété dans son sens large pour englober « toutes les situations qui mettent en présence, au sein de l'entreprise, l'employeur ou son représentant d'une part, et des représentants dûment mandatés par le personnel ou par une organisation syndicale, d'autre part » (p. 1). C'est un livre, cependant, dont le contenu s'applique particulièrement à des lecteurs français puisque les situations paritaires auxquelles l'auteur fait référence sont celles « créées, à cet effet, dans les entreprises françaises par le législateur » (p. 2).

Le volume se divise en quatre parties. L'auteur brosse d'abord un tableau par lequel il entend dissiper certains mythes entourant les relations paritaires et, en contrepartie, expliquer les sources et la dynamique de ces relations de même que décrire le dispositif institutionnel français. Après avoir tissé cette toile de fond, Ricard expose les idées ou principes généraux pouvant engendrer une bonne pratique des relations paritaires. Il propose ensuite un certain nombre d'outils de fonctionnement divisés selon ce qu'il identifie comme les trois fonctions paritaires à savoir la réclamation, l'information participative et la négociation. Ces fonctions concernent respectivement les relations avec les délégués du personnel, avec les comités d'entreprise ou d'établissement et avec les syndicats. Chacun des chapitres traitant de ces outils de fonctionnement est précédé d'une fiche juridique sommaire résumant les principales caractéristiques légales de représentation du personnel. Remarquons, en passant, que les suggestions apportées par l'auteur sont d'un ordre très pratique. Il va même jusqu'à traiter, à titre d'illustration, le contenu des livres de bord ou le calendrier des discussions. Ricard complète finalement son exposé en nous présentant un exemple

réel de mise en application du processus décrit précédemment.

D'une façon générale, ce volume s'abstient d'examiner les aspects philosophiques, sociologiques ou autres des relations paritaires. Il se concentre, au contraire, sur une approche extrêmement pratique. Or, compte tenu de la différence entre le modèle français et le modèle nord-américain, la pratique des relations paritaires telle que vue par l'auteur peut trouver que peu d'application ici.

Maurice LEMELIN

École des Hautes Études
Commerciales

Capital et travail (la collaboration de classes dans le mouvement syndical), par Victor Levant, Montréal, Éditions L'Étincelle, 1978, 348 pp.

Ce livre, qui est l'extension d'une thèse de maîtrise en sciences politiques présentée à l'Université McGill, s'annonce officiellement comme un ouvrage sur les syndicats de boutique. Ceci est vrai dans les deux premiers chapitres où l'auteur décrit d'abord le régime de représentation des employés de la compagnie Colorado Fuel and Iron dont John D. Rockefeller était le propriétaire. Puis, dans le second chapitre la « philosophie » des syndicats de boutique est présentée sous forme de résumé critique du livre de Mackenzie King *Industrie et humanité* publié en 1918.

Le reste de l'ouvrage est essentiellement consacré à démontrer la thèse suivante: « Le Capital s'est engagé dans un politique dont l'essence était la syndicalisation de boutique du mouvement syndical. Les syndicats ne seraient plus directement créés, financés et dirigés par les patrons. Le contrôle allait être indirect, intériorisé et auto-reproduit: on l'obtiendrait par la corruption, on le ferait respecter par les contraintes de l'État capitaliste et il serait assuré par la domination idéologique du travail... C'était une stratégie voulue, consciente, qui impliquait la dissémination et l'institutionnalisation de l'idée de collaboration classes parmi les masses laborieuses sous les formes du syndicalisme catholique et d'affaires. Cette domination