Document généré le 12 oct. 2024 01:56

Relations industrielles
Industrial Relations

Les politiques concernant la vie au travail, Paris, OCDE, 1977, 84 pp.

Alain Vinet

Volume 33, numéro 3, 1978

URI : https://id.erudit.org/iderudit/028904ar
DOI : https://doi.org/10.7202/028904ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce compte rendu

Vinet, A. (1978). Compte rendu de [*Les politiques concernant la vie au travail*, Paris, OCDE, 1977, 84 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *33*(3), 574–575. https://doi.org/10.7202/028904ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1978

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

carcinogenic and a potential cancer hazard in man.

It doesn't matter whether the substance causes benign tumors or malignant ones, since a benign tumor often turns cancerous.

— There is no known way to determine a safe level of exposure to any substance known to cause cancer in animals.

One hopes that the new Canadian Centre of Occupational Health and Safety will quickly adopt these principles. Our workers would thus be able to feel confident that Canadian authorities, too, are determined to prevent cancer in the workplace.

Finally, the whole question of cancer is placed within the political and economic structure of our society where it properly belongs. «The real issue in occupational cancer is not so much if we can prevent it as to whether we are willing to prevent it. Occupational cancer is a social disease, a disease whose causes and control are deeply rooted in the technology and economy of our society. Prevention of cancer is largely an attainable goal, but it requires the coordinated effort of all parts of society: government, the scientific community, industry, labor, and an informed public.» Although many examples given are from the U.S. the issues raised are international Cancer and the Worker must be read by workers. Their lives may depend on it.

Ray SENTES

International Association of
Heat and Frost Insulators &
Asbestos Workers

Les politiques concernant la vie au travail, Paris, OCDE, 1977, 84 pp.

Cette publication récente de l'OCDE explore les problèmes posés par la qualité de la vie au travail, décrit les mesures déjà prises à ce sujet par les pays membres, énonce les principes de ce qui pourrait être une politique d'ensemble et discute des moyens d'action les plus appropriés. Une annexe consigne le travail effectué par deux spécialistes dans le but de clarifier les concepts utiles à l'étude de la vie au travail, d'identifier les divers composants de la question et d'établir un cadre de référence cohérent.

En matière de politiques futures et de mesures souhaitables, ce rapport de l'OCDE déçoit quelque peu. Confiné au niveau des généralités en raison de la position de l'OCDE face aux pays membres et de la diversité des options et des actions de ces derniers en matière de vie au travail, il se borne à l'énoncé de suggestions peu compromettantes: déclaration de principe des gouvernements en faveur de l'amélioration de la vie au travail; encouragement aux mesures spontanément prises par les employeurs et les syndicats; encouragement à l'éducation et à la recherche; octroi de subventions ou de stimulants fiscaux aux entreprises qui procèdent aux améliorations nécessaires.

Par contre, ce rapport présente un intérêt certain à un double point de vue: il résume les mesures déjà prises dans les pays membres et donne ainsi un aperçu des nombreuses possibilités d'action en ce domaine; il fait état des différents obstacles et des nombreuses variables à considérer au moment d'entreprendre des actions en vue d'améliorer la qualité de la vie au travail.

L'annexe, plus considérable que le rapport, suscite aussi plus d'intérêt. Sous la responsabilité des seuls auteurs, la discussion est plus approfondie. L'énoncé du problème, les dimensions retenues et les questions fondamentales de politique forment un ensemble bien articulé avec lequel on est pas toujours d'accord mais qui offre l'avantage de situer les uns par rapport aux autres et d'une manière cohérente les différents éléments du problème. Quatre aménagements principaux visant à l'amélioration de la vie professionnelle y sont examinés: participation des travailleurs à la gestion, «humanisation» de l'organisation du travail, amélioration de l'environnement physique et du contrôle des risques, et reconnaissance accrue des conséquences de la vie de travail sur la vie de non-travail. Les considérations du patronat, des syndicats, des travailleurs et des experts concernant chacun de ses aménagements principaux sont présentées.

Peu volumineuse (84 pages) et de lecture agréable, cette publication constitue une excellente occasion pour un non spécialiste de s'initier aux politiques concernant la vie au travail, de prendre connaissance des

mesures déjà prises dans plusieurs pays industrialisés et d'obtenir rapidement un état de la question. Pour approfondir le sujet et obtenir plus d'informations sur des expériences précises d'amélioration de la vie au travail, on consultera avec profit l'ouvrage de Louis E. Davis et Albert B. Cherns intitulé *The Quality of Working Life*, New York, The Free Press, 1975, 2 vol. En langue française, la revue *Sociologie du travail* a publié deux dossiers sur les questions reliées à l'organisation du travail (1974, no. 4 et 1976, no. 1); la revue *Économie et Humanisme* en a fait autant dans son numéro 227, juin-février 1976. Enfin, rappelons que le 32e Congrès annuel du département des relations industrielles de l'Université Laval, en 1977, fut consacré à l'un des aspects important de cette question, sous le thème «Participation et négociation collective».

Alain VINET

Université Laval

Les jeunes face aux conditions et au milieu de travail, Genève, Bureau international du travail, 1977, 40 pp.

Le document du B.I.T. a été préparé en tant que document de travail pour le colloque sur «la qualité du travail et ses perspectives» tenu à Paris en juin 1976. Il s'agissait donc dans ce document de présenter les principaux problèmes des jeunes face à leur vie de travail. Pour ce faire, le texte a été divisé en trois chapitres: d'abord, une présentation des conditions actuelles de travail des jeunes; puis les attitudes, réactions et comportements des jeunes face à ces conditions de travail; et enfin des voies de solution pour une vie de travail mieux adaptée aux attentes de la jeunesse.

Règle générale, à peu près tout l'ensemble des conditions de travail ne permettent pas une insertion facile des jeunes dans la vie de travail. Dès l'embauche, où l'employeur est réticent à engager un jeune, jusqu'à la participation des jeunes travailleurs à la vie de l'entreprise (comité d'entreprise) ou à la vie syndicale, et en passant par tout ce qu'il y a entre les deux (organisation du temps de travail, cadences, nature des travaux, sécurité et hygiène professionnelles, rémunération, logement, alimentation), rien n'est pensé spécifiquement pour eux.

Le divorce entre ces conditions réelles de travail et les attentes des jeunes est énorme, ce qui provoque une marginalisation des jeunes travailleurs. Celle-ci entraîne à son tour des attitudes de rejet: instabilité, absentéisme, désintérêt au travail provoquent des pertes, refus de formation.

Face à cela, le document du B.I.T. propose, dans le troisième chapitre, des solutions d'ordre général et qui tombent sous le sens commun: améliorer le placement en vue de faciliter l'embauche des jeunes, atténuer la pénibilité des tâches qui leur sont confiées, diminuer le temps de travail, augmenter leur rémunération, améliorer l'hygiène et la sécurité professionnelles, favoriser leur participation à la vie de l'entreprise et à la vie syndicale.

Bien qu'il s'agisse d'un document de travail, donc sujet à discussions et à nuances, le document du B.I.T. pêche au moins à deux niveaux: l'identification des problèmes auxquels a à faire face la jeunesse et l'étude de son comportement vis-à-vis ces problèmes sont tellement globales qu'on a peine à croire qu'il s'agit là de la réalité. De même, les solutions avancées sont tellement peu opérationnelles qu'elles sont idéalistes et édémiques.

Il serait peut-être souhaitable qu'un organisme international comme le B.I.T. cesse de véhiculer de telles généralités et qu'il étudie plus en profondeur dans un seul pays au besoin, les problèmes du travail, et ceux des jeunes en particulier, très importants par ailleurs, il est impossible de le nier.

Jean Pierre AUGER

Université Laval

Small is Beautiful. Une société à la mesure de l'Homme, par E.F. Schumacher, Paris, Contretemps/Le Seuil, 1978, 316 pp.

Ce livre, d'une beauté et d'une fraîcheur exceptionnelles, offre, dans un langage