Document généré le 12 oct. 2024 01:30

Relations industrielles
Industrial Relations

Relations Industrielles (2e édition), par Dimitri Weiss, Paris, Coll. « Administration des Entreprises », Éditions Sirey, 1980, 257 pp.

Félix Quinet

Volume 35, numéro 2, 1980

URI : https://id.erudit.org/iderudit/029071ar
DOI : https://doi.org/10.7202/029071ar

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

Quinet, F. (1980). Compte rendu de [*Relations Industrielles* (2e édition), par Dimitri Weiss, Paris, Coll. « Administration des Entreprises », Éditions Sirey, 1980, 257 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *35*(2), 340–341. https://doi.org/10.7202/029071ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1980

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/

vision du travail telle qu'amenée par le progrès de l'industrialisation n'a été remis en cause: il y a toujours une distinction entre la direction des entreprises et le personnel d'exécution. Faut-il alors admettre que les ouvriers n'ont pas vraiment vocation de devenir une classe dominante? Le syndicalisme a sa place et son rôle à côté des autres pouvoirs: direction des entreprises, partis politiques, gouvernements. Mais «revendiquer, contrôler et gérer sont des fonctions qui ne sauraient se confondre, même si elles se révèlent complémentaires» (p. 232).

L'auteur est amené à présenter des considérations très judicieuses sur la nature, l'organisation et le rôle du syndicalisme, ses contradictions internes inévitables, les rapports qu'il entretient avec les partis politiques et les gouvernements ainsi que l'influence des idéologies glorifiantes ou mystifiantes.

Dans les perspectives d'avenir, pour rester fidèle à sa mission toujours nécessaire, le syndicalisme devra ajuster son action au contexte nouveau dans lequel il se trouve et tenir compte de certains problèmes dont l'importance ne cessera de croître: la composition de la main-d'oeuvre salariée résultant de la télématique; la répercussion des mutations technologiques sur la gestion des unités économiques avec la signification des projets de cogestion et d'auto-gestion; l'activité des multinationales et l'industrialisation du tiers-monde.

Tous ne seront pas d'accord avec l'un ou l'autre des jugements que porte l'auteur. Cependant, on ne pourra pas lui reprocher de ne pas avoir mis le doigt sur des questions essentielles ni de ne pas avoir soulevé une multitude de questions pertinentes souvent occultées par manque de vision globale du syndicalisme dans le temps et dans l'espace. L'auteur n'a pas réponse à tout. Son ouvrage apporte sans doute certaines démystifications, mais il contribuera à une meilleure compréhension d'une institution qui s'impose au-delà des régimes économiques et politiques aussi longtemps qu'il y aura des travailleurs salariés.

Gérard DION

Université Laval

Relations Industrielles (2e édition), par Dimitri Weiss, Paris, Coll. «Administration des Entreprises», Éditions Sirey, 1980, 257 pp.

On doit rendre à Dimitri Weiss cet hommage: il est, de nos jours, l'un des rares auteurs de langue française, en relations industrielles, à contribuer d'une façon soutenue à une meilleure compréhension réciproque des systèmes de relations industrielles en Amérique du Nord d'une part et en Europe occidentale, d'autre part. Tout en laissant au Professeur Weiss la responsabilité de ses thèses, il faut souligner que sa remarquable contribution, dans le domaine des relations industrielles, ne peut qu'amener des échanges de connaissances — mutuellement enrichissants — entre tous ceux et toutes celles qu'intéressent les questions du travail dans nos pays démocratiques. S'il fallait formuler une observation qui s'appliquerait plus particulièrement au livre qui est commenté ici, je dirais que de par son orientation même, il fait mieux comprendre l'universalité de certains problèmes qui se posent sur les lieux du travail, quel que soit leur contexte national.

Ce livre constitue la deuxième édition de l'ouvrage ayant le même titre et que l'auteur avait publié en 1973 aux Éditions Sirey, également (Voir la revue **Relations Industrielles**, Vol. 28, No 3, pp. 664-665). Il ne s'agit toutefois pas d'un livre simplement mis-à-jour ou remanié. Il s'agit d'un ouvrage qui diffère d'une façon marquée de celui qui l'a précédé en ce qu'il met davantage l'accent sur les causes et le contenu des problèmes qui se posent en relations industrielles plutôt que sur la forme institutionnelle qu'ils revêtent ou sur le cadre formel et juridique au sein duquel ils font surface. La brève citation qui suit, extraite du livre, illustre assez bien, pensons-nous, ce que l'on pourrait peut-être appeler le climat du livre: «En s'occupant uniquement du problème du règlement des conflits, concentré uniquement sur les institutions, et en adoptant une démarche descriptive dans l'explication de la façon dont se nouent les rapports entre les partenaires sociaux dans le cadre de règles et d'institutions données, et ce au détriment de l'étude des relations interper-

sonnelles et organisationnelles dans l'industrie, la conception traditionnelle des relations industrielles n'a cerné, selon Margerison, que la moitié du problème...» (p. 74). Nous servant de cette citation comme d'un point de référence, nous compléterons le commentaire en soulignant que l'auteur, comme on pouvait s'y attendre, allait non seulement accorder beaucoup d'attention aux multiples causes et aspects des conflits du travail mais allait aussi, du même coup, passer en revue les contributions des différentes sciences sociales — et notamment la sociologie et les sciences du comportement — en vue de la prévention ou de la solution de ces conflits, qu'ils soient «interpersonnels» ou «collectifs», les premiers pouvant d'ailleurs amener les seconds — et la solution apportée aux premiers pouvant ainsi empêcher les seconds. Dans ce livre (comme dans ses autres), l'auteur continue à accorder une importance, à notre avis très utile, à ces clarificateurs par excellence que sont les définitions: par exemple, il situe et définit la notion même de relations industrielles (pp. 3-11) et celle de «conflits collectifs du travail» (pp. 86-91). Par ailleurs, il traite d'une façon particulièrement détaillée de l'absentéisme et de ses causes et fournit sur le sujet de précieuses (et actuelles) informations. (Voir «Une Conflictualité latente: la désaffection au travail» pp. IX-X). Sous le titre «Les Remèdes aux dysfonctionnements dans le travail» (pp. 155-210), l'auteur offre faits et idées qui intéresseront non seulement les étudiants des relations industrielles mais aussi celles et ceux dont c'est le métier de prévenir et d'aplanir les conflits du travail, quelles qu'en soient l'origine et la nature.

Il faut souhaiter, dans l'intérêt de nos relations industrielles, que le livre de Dimitri Weiss, de portée internationale, soit bien accueilli non seulement dans nos institutions d'enseignement mais aussi parmi nos praticiens tant du secteur public que du secteur privé.

Félix QUINET

Bureau de Recherches sur
les Traitements,
Ottawa.

Les attitudes des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi, par Louise H. Côté-Desbiolles, Québec, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, collection «études et recherches», 1979, 145 pp.

Ce rapport de recherche présente les résultats d'une vaste enquête sur la satisfaction au travail au Québec, effectué par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre dans les premiers mois de l'année 1979. Cette étude s'inscrit tout à fait dans le cadre des enquêtes nationales amorcées sur le sujet dans plusieurs pays industrialisés depuis 1970. À peu de chose près, une même stratégie préside à l'élaboration de ces diverses enquêtes qui offrent par ailleurs des résultats très voisins.

Dans le cas présent, un questionnaire a été envoyé à 3 911 personnes selon une procédure d'échantillonnage rigoureuse dans l'espoir d'obtenir 2 000 réponses. L'échantillon utilisable de 2 265 répondants s'est avéré représentatif (en terme de proportionnalité) de la population en emploi tant au niveau de l'âge, du sexe, du lieu de résidence, du secteur d'activité et de la catégorie d'emplois. Le nombre de questionnaires remplis a permis d'effectuer les croisements prévus dans les réponses des sujets. De façon générale, la méthode suivie répond aux règles en usage dans ce type d'enquête.

Le questionnaire utilisé pour cette étude combine deux formules fréquemment appliquées dans les enquêtes nationales: une évaluation de la satisfaction globale des répondants face à l'emploi est d'abord obtenue à l'aide de questions très générales; par la suite, les niveaux de satisfaction recueillis sont comparés avec des appréciations portant sur des aspects particuliers de l'emploi. Sept composantes de l'emploi sont ainsi examinées: le salaire, les possibilités d'avancement, l'intérêt du travail, les supérieurs, la sécurité d'emploi, les collègues de travail et les heures de travail. Pour chacune des composantes, l'enquête visait à mesurer la satisfaction de la personne mais aussi à connaître l'importance relative de cet élément aux yeux de l'informateur. Les résultats ont été analysés en fonc-