

Relations industrielles Industrial Relations



From Field to Factory: New Industrial Employees, par James Sydney Slotkin. Glencoe, Illinois: The Free Press Research Center in Economic Development and Cultural Change, The University of Chicago, 1960, 156 pp., \$4.00.

Gérald Fortin

Volume 15, numéro 4, octobre 1960

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021953ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021953ar>

[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

Fortin, G. (1960). Compte rendu de [*From Field to Factory: New Industrial Employees*, par James Sydney Slotkin. Glencoe, Illinois: The Free Press Research Center in Economic Development and Cultural Change, The University of Chicago, 1960, 156 pp., \$4.00.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 15(4), 515–516. <https://doi.org/10.7202/1021953ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1960

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/>

éru
dit

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/>

tique des relations patronales-ouvrières et spécialement dans la négociation des conventions collectives.

Toute cette étude est faite dans l'optique patronale, bien que l'auteur admette que le droit de gérance n'est pas absolu ni intangible et que la direction des entreprises soit responsable vis-à-vis des propriétaires, des clients « et enfin des employés ». « So it becomes clear, dit-il, that there are many forces constantly at work which tend to moderate the exercise of management rights. There is one other strong force, too — the ever present knowledge, fortified by history, that the surest way for management to lose its rights (or its job is to abuse them! »

L'auteur donne une bonne nomenclature des différentes situations où les droits de gérance sont impliqués. Et, bien qu'il n'y ait aucun doute du côté où vont ses préférences, dans le but d'éclairer les lecteurs, il fournit objectivement la jurisprudence arbitrale. Après avoir pris connaissance des décisions et des justifications complètement contradictoires apportées par les arbitres dans les cas particuliers où les soi-disant droits de gérance étaient mis en cause, on est porté à croire — ce que ne fait pas l'auteur — que ceux-ci doivent être constamment définis, ou bien assez arbitrairement par l'employeur, ou bien par voie de négociation.

Les employeurs trouveront dans cet ouvrage tout un arsenal d'arguments pour la négociation de convention collective ainsi que des mises-en-garde pour éclairer leur comportement. Les syndicats ouvriers pourront en tirer profit dans l'établissement de leur stratégie.

GÉRARD DION

From Field to Factory: New Industrial Employees, par James Sydney Slotkin. Glencoe, Illinois: The Free Press Research Center in Economic Development and Cultural Change, The University of Chicago, 1960, 156 pp., \$4.00.

Dans ce livre, James Sydney Slotkin, un anthropologue, analyse les problèmes soulevés par l'introduction de l'industrie dans les pays sous-développés où la culture est différente de la culture occidentale. Le problème qui le préoccupe

d'avantage est celui de l'adaptation de la main-d'oeuvre aux nouvelles situations culturelles et sociales, créées par l'industrialisation.

L'auteur tente, à partir de la théorie anthropologique, de construire un modèle général pouvant prévoir toutes les situations possibles. Il veut étendre aux pays industrialisés ce modèle qu'il a développé à partir de l'étude des pays sous-développés. Que le nouveau travailleur industriel vienne d'une culture « primitive » ou d'une région non industrielle d'un pays déjà fortement industrialisé, les processus sont les mêmes. En particulier, le modèle s'appliquerait aux fermiers du Sud qui vont travailler en usine dans la région de Chicago. L'auteur affirme, plus qu'il ne la prouve, cette universalité du modèle. Il cite bien quelques entrevues de fermiers du Sud pour appuyer certains aspects théoriques mais ces citations restent très fragmentaires. On aurait aimé une analyse plus poussée du cas de ces fermiers. Cependant, les exemples fournis laissent croire qu'on puisse accepter, du moins à titre d'hypothèse, cette universalité.

Après avoir défini « l'industrialisme » comme un système de production dont l'usine de production à la chaîne serait le prototype, il postule que l'industrialisation (l'introduction de cet « industrialisme » dans une société) est un phénomène d'acculturation. Dans cette hypothèse, l'industrialisation sera acceptée d'autant plus facilement que la culture traditionnelle est faible et désorganisée. Ainsi, les travailleurs accepteront de travailler en usine en autant que leur culture sera devenue inadéquate et désorganisée. En particulier, la main-d'oeuvre affluera vers l'usine si la culture traditionnelle ne permet pas de satisfaire les nouveaux besoins créés par la culture industrielle. On est ainsi dans un processus circulaire. La nouvelle industrie cause une certaine désorganisation de la culture traditionnelle; cette désorganisation poussera les travailleurs vers l'usine, ce qui augmentera la désorganisation, etc.

L'auteur analyse ensuite les problèmes de sélection et d'entraînement des travailleurs. Ces deux fonctions de l'usine seront d'autant facilitées qu'il y aura similitude entre les nouvelles tâches et les occupations traditionnelles des nouveaux travailleurs. Par ailleurs, la rapidité et

l'intensité de l'apprentissage des nouvelles tâches dépendra: 1) du fait que le travailleur est placé dans un milieu où il jouit d'une certaine sécurité et est entouré de gens amicaux et sympathiques; 2) du fait que ses efforts sont sanctionnés par des récompenses ou des punitions importantes dans son système de valeurs. L'auteur conclut ce chapitre par la remarque suivante: (p. 56).

« When we look at industrialization from the view point just offered, it is not surprising that newly industrialized workers usually have a low productivity qualitatively and quantitatively. For employers rarely concern themselves with providing favorable conditions for industrializing their employees. »

En fait, l'auteur va même jusqu'à affirmer que si une entreprise a des travailleurs inadéquats et inefficaces, c'est exclusivement dû 1) à l'ignorance de la part de la direction des coutumes (valeurs et comportements) de ces travailleurs, 2) à l'incapacité de la part de la direction de tenir compte avec objectivité et imagination de ces coutumes.

Ainsi, la direction, pour améliorer le fonctionnement de son organisation, doit non seulement tenir compte des exigences rationnelles venant du côté physique (Taylorisme) ou venant du côté psychologique et social de la vie des travailleurs en usine (relations humaines). Il doit aussi (sinon plus) tenir compte de la culture globale des travailleurs et de la relation entre cette culture et la culture industrielle qu'il veut promouvoir. D'où nécessité de la recherche sociologique et anthropologique pour l'industrie. William F. Whyte insistait déjà sur cette idée dans *Man and Organization*.

Par ailleurs, « l'industrialisme » étant une innovation fondamentale qui produit une acculturation profonde, une désorganisation de la culture traditionnelle et un ajustement social pathologique, ceux qui veulent l'introduire dans une nouvelle région ont un conflit de valeurs à résoudre. En effet, on doit choisir entre le bien-être de la population affectée et la rapidité de l'industrialisation. Si on accorde plus de valeur au bien-être des travailleurs, l'industrialisation doit être lente. Si par ailleurs, le rythme doit être rapide, il

faut reconnaître qu'on sacrifiera une génération sinon deux avant qu'il ne s'établisse une certaine réadaptation de la culture à cette innovation forcée.

En dépit de certaines faiblesses que l'auteur reconnaît lui-même, le modèle de Slotkin nous semble très fructueux, non seulement pour l'étude des sociétés « primitives » mais même pour une société comme la nôtre. Il y aurait cependant avantage à étendre ce modèle pour qu'il couvre non seulement le problème de l'adaptation du travailleur à l'usine mais aussi celui de l'adaptation plus générale de la culture traditionnelle à la culture industrielle. En particulier, il faudrait tenir compte davantage du fait que l'industrialisation entraîne l'introduction dans la société d'un très grand nombre de coutumes et de valeurs qui sont comme telles extrinsèques à l'usine. En ce sens, l'auteur a peut-être tort de restreindre le concept d'industrialisation à l'introduction de « l'industrialisme » tel qu'il le définit. Un autre point qu'il serait important d'éclaircir théoriquement, du moins dans le cas d'une société comme la nôtre, c'est la motivation qui pousse le travailleur rural vers l'usine plutôt que vers les services, vers telle ville industrielle plutôt que vers telle autre, etc. Ces questions sont soulevées indirectement par le modèle de Slotkin, et on peut entrevoir que le modèle pourrait être étendu pour y répondre de façon plus systématique.

GÉRALD FORTIN

La protection des fonds et autres biens syndicaux. Publication du Bureau international du travail, Genève, 1960, 212 pp.

Comment assurer une saine gestion des fonds syndicaux, les protéger contre une utilisation illicite et, en même temps, sauvegarder la liberté d'action syndicale contre une ingérence de la part de l'Etat? Question d'une brûlante actualité dans notre pays, comme à l'échelle mondiale. D'un côté, certains voudraient tout régler par voie de législation, et, à l'autre extrême, on se refuse à toute action gouvernementale. Le Conseil d'administration du Bureau international du travail a été saisi de cette question et a chargé un comité de mener une enquête sur les pratiques en vigueur dans les pays-membres. C'est le résultat de cette enquête qui est l'objet de cet ouvrage.