Document généré le 26 sept. 2024 22:10

Relations industrielles
Industrial Relations

La démocratie industrielle / The Industrial Democracy, par Marcel Côté et Vasile Téga, Montréal, Les Éditions Agences d'Arc, 1981, 518 pp.

Jacques Bélanger

Volume 36, numéro 3, 1981

URI : https://id.erudit.org/iderudit/029190ar
DOI : https://doi.org/10.7202/029190ar

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

Bélanger, J. (1981). Compte rendu de [*La démocratie industrielle / The Industrial Democracy*, par Marcel Côté et Vasile Téga, Montréal, Les Éditions Agences d'Arc, 1981, 518 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *36*(3), 689–690. https://doi.org/10.7202/029190ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1981

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/

RECENSIONS
BOOK REVIEWS

La démocratie industrielle/The Industrial Democracy, par Marcel Côté et Vasile Téga, Montréal, Les Éditions Agence d'Arc, 1981, 518 pp.

Cet ouvrage, publié par les Presses des Hautes études commerciales, est constitué de deux parties distinctes. Il s'agit d'abord d'un cadre de référence sur la participation dans l'entreprise, suivi d'une bibliographie internationale annotée sur la démocratie industrielle. Il faut souligner le caractère bilingue de l'ouvrage.

En première partie, les auteurs suggèrent une «grille générale d'analyse de la démocratie industrielle», à partir d'une distinction entre les variables humaine, organisationnelle et «décisionnelle». Ils s'efforcent de faire le point sur l'état des connaissances sur chacune des dimensions retenues, référant le lecteur à un grand nombre de publications présentées en partie 2.

De façon générale, et particulièrement par les courants de littérature auxquels il renvoie, ce cadre de référence correspond à l'approche du comportement organisationnel. Aussi, il est susceptible d'intéresser et de profiter davantage au lecteur relativement familier avec cette dimension des relations industrielles. Il faut pourtant souligner que la notion de démocratie industrielle réfère à un courant important (et ce depuis longtemps) de la littérature en relations du travail. (La seconde partie de l'ouvrage réfère d'ailleurs à un grand nombre de ces publications.) Or, le chercheur qui privilégie l'approche des relations du travail soulèvera la question de la démocratie industrielle en référant davantage à la relation de pouvoir dans l'entreprise et aux rapports collectifs du travail. Par exemple, il pourra étudier l'incidence du cadre institutionnel (à travers lequel se développent les rapports conflictuels) sur l'influence exercée par les travailleurs, ou encore l'impact de l'action syndicale sur le contrôle relatif exercé par les travailleurs sur les décisions prises à différents niveaux. Il eut certes été difficile d'intégrer de telles dimensions à la grille générale d'analyse présentée ici. Mais elles nous apparaissent néanmoins fondamentales lorsqu'on se penche sur la question de la démocratie industrielle.

Permettons-nous aussi de souligner la confusion entretenue entre les concepts de démocratie industrielle et participation (dans l'entreprise). Bien que cette confusion soit assez courante dans la littérature, elle soulève certaines difficultés dans l'élaboration d'un cadre de référence. Car, en bref, démocratie et participation ne sont pas synonymes. Par ailleurs, le lecteur retrouvera les distinctions fondamentales entre les différents types de participation dans la section IV sur la variable organisationnelle.

La partie la plus volumineuse de l'ouvrage consiste en une importante bibliographie groupant sept cent quarante-neuf titres, publiés pour la plupart au cours des dix dernières années. Ceux-ci ont été sélectionnés parmi plus de quatre mille livres, articles de revues, thèses, etc. Ils traitent d'une large gamme de sujets associés à la notion de démocratie industrielle, interprétée ici de façon très générale.

Les auteurs ont préparé deux listes de mots clés complémentaires (en français et en anglais), lesquelles permettent au lecteur d'identifier assez rapidement l'information pertinente. Et surtout, chaque référence est

suivie d'une brève annotation portant sur l'objet de l'ouvrage, ou encore ses idées maîtresses et/ou sa conclusion. Il nous semble que cela constitue l'apport le plus appréciable de cette récente publication. Compte tenu de la grande quantité de publications sur le sujet, cette bibliographie annotée constitue un instrument de travail utile.

Jacques BÉLANGER

Université Laval

Worker Participation: Success and Problems, by Hem C. Jain, New York, Praeger Publishers, 1980, 358 pp.

Cet ouvrage du professeur Hem C. Jain, écrit avec la collaboration de Geneviève Laloux Jain, est le fruit d'une période de recherche en Europe, notamment à l'Université catholique de Louvain. Il porte sur les différents mécanismes de participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise dans les pays industrialisés à économie de marché.

Après un chapitre d'introduction consistant en un cadre conceptuel, la première partie porte sur les formes de participation indirecte et la seconde sur la participation directe. Sept des vingt chapitres sont des essais préparés par H.C. Jain, le tout étant complété par une série de treize études de cas réalisées par des collaborateurs (sauf pour le premier cas portant sur la Belgique).

Aux chapitres 2, 3 et 4, l'auteur présente des essais portant sur chacun des principaux types de participation indirecte, soit la représentation des travailleurs aux organes de gestion (traitant surtout de la République fédérale d'Allemagne), les comités ou conseils d'entreprises et la négociation collective. Or si ces chapitres soulèvent un certain intérêt, il ne nous semble pas qu'ils apportent une contribution vraiment originale sur ces sujets. L'auteur travaille à partir de sources secondaires et la plupart des publications auxquelles il réfère sont assez bien connues. Il faut toutefois souligner l'apport de la section portant sur des expériences particulières d'innovation en matière de négociation collective aux États-Unis (pp. 87-95).

Par ailleurs, les études de cas sont susceptibles de nous apporter davantage sur les plans de l'originalité et de l'apport de nouvelles connaissances. Soulignons celles ayant davantage soulevé notre attention. Il faut d'abord mentionner la recherche de J. Mansell portant sur des comités patronal-ouvrier dans deux entreprises canadiennes, soit Supreme Aluminium et Ontario Hydro. Bien que les entreprises, et même les expériences de participation, soient assez difficilement comparables, il s'agit d'une recherche bien réussie, particulièrement dans le cas de Supreme Aluminium. On retiendra particulièrement un élément de conclusion à l'effet que la représentation des travailleurs sur le comité s'avère plus efficace à Ontario Hydro notamment parce que les travailleurs ont moins tendance à craindre la direction, étant protégés par un syndicat relativement fort et indépendant, contrairement à l'autre cas. Une telle conclusion est tout à fait conciliable avec celle de E. Chell dont la recherche porte sur sept cas de représentation de travailleurs au conseil d'administration en Grande-Bretagne (cas no 3). En effet, cette recherche permet d'établir une relation positive entre la force du/des syndicats dans l'entreprise et le résultat de l'expérience de participation: 'the relative strength of unionism in the firm was a factor that appeared to influence the degree of involvement of the union in worker participation in the firm and the extent to which the worker-director could be a success or failure' (p. 155). Précisons que cette dernière recherche constitue l'un des meilleurs chapitres du volume. Comme ces expériences dans l'entreprise privée britannique furent évidemment implantées sur une base volontaire et toujours à l'instigation de la direction, l'auteur se penche sur les motifs et les raisons ('rationales') justifiant cette initiative. Il en distingue trois types, quatre des sept cas étant du type qu'il qualifie de 'cosmetic', lequel 'has as its basic tenet the notion that a scheme of participation has been introduced to the firm as a public relations exercice; it is thus shallow and without substance' (p. 144).

Dans la partie portant sur la participation directe, on pourra lire des études sur les