

Relations industrielles Industrial Relations



Perdre sa vie à la gagner ; manuel pour la santé des travailleurs, par Jeanne M. Stellman et Susan M. Daum; version française de « *Work is Dangerous to your Health* », traduit par Louise E. Lavoie et Zita De Koninck; Montréal, Édition Partie pris, 1979, 493 pp.

René Boulard et Michel Pérusse

Volume 36, numéro 3, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029197ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029197ar>

[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

Boulard, R. & Pérusse, M. (1981). Compte rendu de [*Perdre sa vie à la gagner ; manuel pour la santé des travailleurs*, par Jeanne M. Stellman et Susan M. Daum; version française de « *Work is Dangerous to your Health* », traduit par Louise E. Lavoie et Zita De Koninck; Montréal, Édition Partie pris, 1979, 493 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(3), 702-703.
<https://doi.org/10.7202/029197ar>

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

Cet article 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/>

érudit

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/>

semblent plutôt en faire remonter la source à un autre de leurs ouvrages de 1979.

En conclusion, la monographie de Dolan et Arsenaault représente un apport précieux à l'étude du stress au travail. En étudiant un phénomène intrinsèquement conflictuel (soit le stress défini comme une incapacité, perçue comme dommageable, de l'individu à faire face à une force de l'environnement), les auteurs ont un parti pris très évident de réconcilier les objectifs organisationnels et les objectifs individuels. Ce faisant, ils présentent une synthèse très fructueuse du phénomène à l'étude et un aperçu intéressant des interventions possibles:

«On peut dire que cette nouvelle perspective est à la croisée de trois disciplines traditionnelles: le management, la psychologie et la médecine... Il ne s'agit pas d'éliminer le stress, mais de le «gérer» et de l'ajuster à un niveau de concordance optimal individu-emploi, promouvant ainsi à la fois le bien-être individuel et le bien-être organisationnel.» (p. 176).

Si tel était l'objectif, la façon d'aborder le problème dans l'ouvrage permet de constater que les auteurs ont fait avancer suffisamment la question pour penser qu'un pas de plus a été franchi dans cette direction.

René BOULARD

Université Laval

Perdre sa vie à la gagner; manuel pour la santé des travailleurs, par Jeanne M. Stellman et Susan M. Daum; version française de "**Work is Dangerous to your Health**", traduit par Louise E. Lavoie et Zita De Koninck; Montréal, Édition Parti pris, 1979, 493 pp.

Comme la seconde partie du titre le mentionne, le présent ouvrage se veut un «manuel pour la santé des travailleurs». L'à-propos et l'utilité d'un tel ouvrage-synthèse ne peuvent être mis en cause, du moins théoriquement.

Le bouquin se présente comme une version plus abordable (il s'agit d'un ouvrage de

vulgarisation destiné d'abord aux travailleurs) que les «bibles» connues dans le domaine (Sax, Hunter, Scherrer, etc.). En effet, chacun des chapitres constitue une bonne synthèse, en général assez bien faite et relativement exhaustive. Après avoir posé le problème des maladies industrielles en général (chap. 1), rappelé les grandes lignes de l'anatomie et surtout de la physiologie du corps humain (chap. 2), les auteurs abordent un par un, les différents dangers liés au travail: stress (chap. 3), bruit et vibrations (chap. 4), chaleur et froid (chap. 5), lumière, rayon-X, radiation (chap. 6), dangers chimiques (chap. 7), dangers du soudage (chap. 8), contrôle de la pollution au travail (chap. 9) et dans l'environnement (chap. 10). Les deux derniers chapitres parlent de la conservation des dossiers de santé et des autres moyens d'action.

Il s'agit d'un livre de référence qui, à plusieurs points de vue, peut s'avérer fort utile, et dont plusieurs revendications peuvent trouver des échos au Québec. Il en est ainsi des parties sur l'amiantose, sur l'inadéquacité des normes gouvernementales (v.g. 90 db A), sur leur non-respect par l'entreprise, sur le camouflage des accidents, etc.

L'ouvrage de Stellman et Daum fait preuve d'un penchant évident pro-travailleur, pro-syndicat et anti-employeur. Ce penchant est fort louable en soi, mais, à l'occasion, l'objectivité des comptes rendus en est légèrement affectée. Des hypothèses pour les chercheurs apparaissent comme des certitudes dans le volume; les sources ne sont pas toujours identifiées de sorte que certains énoncés paraissent des affirmations gratuites; on insiste beaucoup sur le rôle du syndicat, mais les non-syndiqués ne se voient offrir d'autre choix que de se syndiquer.

On dénote également une teinte un peu alarmiste. Il est vrai que si un agent agresseur est réputé néfaste, il ne devrait pas être traité à la légère, mais l'élimination de certains agresseurs est parfois très complexe et leur remplacement impossible, à court terme; aussi est-il préférable de connaître à fond le problème auquel on est confronté. Une attitude «scientifique» peut probablement faire au-

tant ou davantage pour la protection de la santé des travailleurs qu'une attitude de revendication agressive. Certaines «distinctions» sont également absentes. Les substances dont les effets toxiques ou néfastes sont bien connus ne sont pas toujours clairement démarquées des substances qui ne sont que réputées être néfastes.

Le lecteur est souvent agacé par un autre point: certains chapitres ou certains exemples ne sont plus à jour, en 1980, date où la traduction est disponible en français. Ainsi, les recherches des dernières années sur le stress rendent caduques plusieurs affirmations du chapitre 3. L'emploi des pilules de sel pour combattre la chaleur est une pratique abandonnée depuis quelques années. Il n'est nullement fait allusion aux problèmes liés à la prolifération des écrans cathodiques, etc.

Les tentatives de vulgarisation ne sont pas toujours heureuses. Ainsi, le syndrome de Reynaud ou l'infarctus du myocarde sont décrits en plusieurs pages, sans être nommés, alors qu'une foule de produits chimiques, au nom tout aussi poétique qu'ésotérique pour le profane, vient farcir le texte et les tableaux.

En résumé, le manuel «Perdre sa vie à la gagner» se présente comme d'abord un volume de référence intéressant à plusieurs niveaux. Le rôle des syndicats, la nécessité d'intervenir à la source, les dangers de certains produits en apparence inoffensifs sont clairement exposés. De plus, son parti pris en faveur des travailleurs et la façon de l'opérationnaliser sont des apports précieux à l'avancement de la cause de la santé des travailleurs. Ceci ne doit pas faire oublier que l'ouvrage souffre de certaines lacunes particulièrement de celle d'arriver un peu tard et de ne pas (forcément!) tenir compte des dernières législations québécoises en la matière.

René BOULARD
Michel PÉRUSSE

Université Laval

A Theory of Behavior in Organizations, by James C. Naylor, R.D. Pritchard and D.R. Ilgen, New York, Academic Press Inc., 1980, 299 pp.

Ce volume présente le résultat de cinq années de travail intense effectué par trois auteurs déjà avantageusement connus dans le domaine académique des sciences du comportement humain au sein des organisations.

Contrairement à la plupart des volumes qui paraissent régulièrement sur ce sujet, **A Theory of Behavior in Organizations** n'est pas un ouvrage de vulgarisation destiné à un large public. Il ne s'agit pas non plus du "textbook" classique fait à l'intention d'étudiants universitaires du premier cycle. Il s'agit plutôt d'un ouvrage de très haut calibre qui, délibérément, s'adresse à une clientèle de spécialistes (surtout ceux qu'on retrouve dans les universités). Il peut aussi valablement être utilisé par les étudiants de deuxième et de troisième cycles (maîtrise et doctorat) qui recherchent un modèle explicatif et prédictif du comportement individuel dans les organisations qui soit à la fois, global, systématique, rigoureux et détaillé.

Reconnaissant dès le point de départ le caractère très complexe du comportement individuel, au sein des organisations comme ailleurs, les auteurs soulignent que tout modèle explicatif ou toute théorie sur ce sujet ne peuvent manquer d'être eux-mêmes très complexes. La théorie qu'ils nous présentent possède effectivement cette caractéristique.

Le chapitre 1 de ce volume est intitulé "A Viewpoint Concerning Organizational Behavior". Les auteurs y soulignent le fait que leur théorie est fondamentalement un modèle cognitif du comportement individuel, c'est-à-dire un modèle où on postule que l'individu fait très généralement des choix conscients (non laissés au hasard) entre diverses alternatives. Les auteurs présentent également dans ce chapitre, mais de façon préliminaire, les composantes majeures de leur modèle: le rôle de l'environnement, le rôle des différences individuelles, le rôle des perceptions, les processus motivationnels, l'appren-