Document generated on 07/02/2025 7:08 a.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

« *Automation and the Worker: a Study of Social Change in Power Plants* », by Floyd C. Mann and L. Richard Hoffman, Henry Holt and Co., New York, 1960, 272 pp. plus XIV, $4.50

Gérald Fortin

Volume 16, Number 1, January 1961

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1021900ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1021900ar

See table of contents

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

Explore this journal

Cite this review

Fortin, G. (1961). Review of [« *Automation and the Worker: a Study of Social Change in Power Plants* », by Floyd C. Mann and L. Richard Hoffman, Henry Holt and Co., New York, 1960, 272 pp. plus XIV, $4.50]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *16*(1), 127–129. https://doi.org/10.7202/1021900ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1961

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

L'auteur continue ainsi pour les autres critères énumérés plus haut. Dans sa conclusion, il souligne que les gages sont beaucoup plus qu'un taux horaire, et qu'un groupe de facteurs complexes détermine l'employé à accomplir son travail. Ses gages sont composés de bénéfices tangibles et intangibles et ses réactions, vis-à-vis les changements dans ces bénéfices, sont imprévisibles.

JEAN-PAUL DESCHÊNES

Wage Determination, An Analysis of Wage Criteria, by Jules Backman, D. Van Nostrand Company, Inc., N.J., 1959, 316 pp.

Voilà un livre qui plaira à ceux qui sont intéressés à la détermination des taux de rémunération, sans être particulièrement intéressés à la théorie des salaires, et à ceux surtout qui ont l'occasion de participer à l'élaboration de ces taux au cours de négociations ou d'arbitrage. Le livre, en effet, ne peut rebuter ceux dont l'esprit répugne à l'analyse de choses abstraites, puisqu'on n'y traite aucunement de la théorie des salaires. Celle-là, dit l'auteur, ne sert à rien dans les négociations collectives. Ce dernier se propose donc de ne passer en revue que les principaux critères utilisés par les parties en présence pour accepter ou refuser la prétention de l'autre: Comparaison des salaires, budgets familiaux, coût de la vie, productivité, capacité de payer et contexte économique général. L'intérêt de cette revue est triple: on y trouve pour chacun des critères les différentes façons dont on peut les utiliser, les limites à chacune de ces façons et une référence à leurs sources statistiques.

Les références aux sources statistiques sont, pour la plupart, américaines. Pour cette raison, elles ne sont pas d'une très grande utilité pour les négociateurs canadiens. L'auteur cependant, à diverses occasions, complète son exposé par des données générales sur la situation canadienne.

Le livre dans l'ensemble apporte une contribution valable aux éclaircissements qu'il est nécessaire d'apporter afin que soient utilisés avec plus de correction les critères habituels de détermination des salaires. Pour le lecteur non averti, le livre comporte cependant certaines trappes.

Tout d'abord, l'image des restrictions à l'utilisation de certains critères ou celle de leurs implications n'est pas toujours complète. Je n'en veux citer qu'un exemple. A l'occasion de la discussion sur le critère du coût de la vie, nulle mention n'est faite du délai habituellement courant entre l'augmentation du coût de la vie et l'augmentation des salaires. Ce délai a pour conséquence de ne jamais permettre au travailleur la possibilité de maintenir son standard de vie.

Ensuite, l'analyse est parfois fautive et seul un esprit averti peut en déceler les faiblesses. C'est ainsi que l'affirmation suivante (p. 238) malgré sa sûreté apparente n'a rien de très sûr: « ... the increase in the total employment costs in the steel industry between 1945 et 1955 was greater than total profits before taxes in 1955. In other words, if steel prices had not been increased, the industry would have operated at a substantial loss in 1955 ». En effet le maintien des profits — malgré l'augmentation du coût total de l'emploi — peut se réaliser si l'augmentation des quantités produites est plus que proportionnelle à l'augmentation des coûts de l'emploi ou si des changements dans d'autres facteurs de production ont conduit à des économies. Des faits ci-haut mentionnés, il ne s'ensuit pas nécessairement qu'il y a eu augmentation des prix.

Enfin, il nous a semblé que l'auteur, malgré un effort réel et apparent pour présenter le tout de façon objective, n'y réussit pas toujours. On peut déceler dans son texte des sympathies pour l'une des deux parties en cause lors de la détermination des taux de rémunération. Elle se traduit dans le fait que ce qui peut y avoir d'incomplet ou d'incorrect dans son étude est habituellement au désavantage de celui qui offre son travail.

Malgré ces restrictions — d'une certaine importance — il reste quand même que l'auteur apporte clairement une contribution utile à ceux dont c'est le devoir d'éprouver les limites et implications des critères de détermination du salaire.

JACQUES ST-LAURENT

« *Automation and the Worker: a Study of Social Change in Power Plants* », by Floyd C. Mann and L. Richard Hoffman, Henry Holt and Co., New York, 1960, 272 pp. plus XIV, $4.50

Les découvertes récentes dans le domaine des cerveaux électroniques et des servo-moteurs rendent urgentes les analyses des conséquences de l'automation de l'usine. Ces conséquences sont très nombreuses et se feront sentir aussi bien au milieu de la société globale et de la structure des occupations qu'au niveau des relations patronales-ouvrières, et qu'au niveau de la situation immédiate de travail.

Dans leur monographie, Mann et Hoffman s'en tiennent à une analyse des effets de l'automation sur l'organisation du travail et sur la vie active des travailleurs. Leur étude reste donc très circonstanciée et leurs résultats peuvent difficilement être généralisés. Les auteurs sont d'ailleurs conscients du caractère restreint de leur recherche. Leur but est de fournir à une étude plus globale du problème des matériaux précis et sûrs. Selon eux, les études générales restent encore des essais plus ou moins valables faute d'études précises telle que la leur.

L'analyse des effets de l'automation est abordée de façon semi-expérimentale. Les auteurs ont choisi à l'intérieur d'une même compagnie deux usines (production d'électricité à la vapeur). De plus, la plupart des travailleurs de l'usine automatisée ont déjà travaillé à l'usine plus ancienne qui est étudiée. Ainsi, idéalement, la seule différence entre les deux usines est le degré d'automatisation. Des différences mineures existent toutefois, par exemple, la nouvelle usine est située en milieu semi-rural, alors que l'ancienne usine est située en milieu urbain. De même, l'ancienne usine a perdu son statut d'usine clé au profit de la nouvelle usine. Le prestige des travailleurs a ainsi diminué de même que la sécurité de leur emploi et la possibilité de travail supplémentaire. Enfin, ce sont les meilleurs ouvriers de l'ancienne usine qui ont été transférés à la nouvelle. Toutes ces différences sont plus ou moins directement des conséquences de l'automatisation. Par ailleurs, elles pourraient permettre d'expliquer, en partie du moins, les différences trouvées entre les attitudes des deux groupes de travailleurs.

Dans la nouvelle usine, on a une production plus forte accompagnée d'une diminution sensible du nombre de travailleurs. Ce sont surtout les emplois exigeant peu de qualifications qui ont disparu. En fait, les ouvriers de la nouvelle usine ont besoin de connaître tous les éléments de trois métiers distincts dans l'ancienne usine, (disparition des manoeuvres, exigences plus grandes sur le plan du métier). La disposition des nouveaux appareils de contrôle permet une participation sociale des travailleurs entre eux, alors que le travailleur de l'ancienne usine était plus isolé.

De façon générale, les travailleurs de l'usine automatisée sont plus satisfaits de leur travail, plus satisfaits de la direction, ne craignent pas la mise à pied, se disent mieux informés par la direction, ont plus l'impression de former équipe avec la direction, se sentent plus solidaires de leurs confrères, se sentent plus responsables, etc. Ils ont tendance, aussi, à accorder plus d'importance à l'aspect « human relations » dans leurs rapports avec leur supérieur. En fait, leur travail prend plus l'aspect d'un travail de responsabilité où les relations avec autrui sont essentielles que d'un travail manuel et technique. C'est surtout sur ce dernier point que les auteurs insistent en conclusion. L'automatisation d'une usine signifie plus que l'installation de nouvelles machines. Elle demande que l'ensemble des politiques de la direction soit changé afin de tenir compte de la nouvelle situation sociale créée par la nature et les exigences de ces nouvelles machines.

En dépit de la qualité certaine de cette monographie, nous devons signaler trois lacunes importantes. La première, c'est que les auteurs basent leur analyse presqu'exclusivement sur les réponses à trois questionnaires. Même si le questionnaire permet de mesurer certains aspects essentiels de la vie sociale de l'usine, il ne peut rendre compte de toute sa complexité. Les études de Whyte, de Gouldner, d'Argyris, de Miller, et d'autres ont bien montré que l'observation était une technique essentielle pour la monographie d'usine. Par ailleurs, les auteurs nous présentent une analyse qui est strictement descriptive. On aurait aimé que la recherche soit appuyée par un cadre de référence quelconque. Même si les études générales manquent de rigueur, il n'en reste pas moins qu'elles contiennent des hypothèses qu'il est très important de vérifier. Une référence à de telles hypothèses aurait sans doute permis aux questionnaires d'être plus extensifs et peut-être plus significatifs. Touraine, dans sa monographie des Usines Renault, démontre bien l'utilité d'une telle démarche. Enfin, les auteurs

ont négligé complètement l'analyse de l'engagement syndical et des relations patronales-ouvrières. Dans l'état actuel de la sociologie américaine, une telle négligence est difficilement excusable.

En dépit de ces faiblesses, l'ouvrage de Mann et Hoffman est un document important à consulter pour comprendre les effets de l'automatisation. Ce n'est que lorsque le nombre de telles monographies se sera multiplié qu'une évaluation complète de ce phénomène sera possible.

GÉRALD FORTIN

Class and Class Conflict in Industrial Society, by Ralph Dahrendorf, Standford University Press, Standford California, 1959, pp.XVI et 336, $6.50.

Le volume de Dahrendorf a été jugé par la plupart de ses critiques comme une oeuvre originale qui met en question aussi bien le concept de la classe sociale que toute la démarche théorique de la sociologie contemporaine. Cette double mise en question devrait provoquer des critiques très sévères ou très louangeuses selon l'optique propre de ses lecteurs et selon le degré où ces derniers se sentaient visés.

Dahrendorf ne veut pas présenter une théorie sociologique générale ni même une théorie du conflit. Il considère son volume comme un essai qui cherche à critiquer les théories existantes et à poser les jalons essentiels pour la création d'une théorie sociologique. Le point central de cet essai est la définition du concept de classe sociale et l'analyse de la fonction sociale du conflit.

Dans la première partie du volume, l'auteur passe en revue les différentes théories de classe sociale et de conflit de classe. On peut retenir trois aspects principaux de son analyse: 1) une présentation de la théorie de Marx; 2) une explication de l'échec de Marx dans sa prédiction de l'évolution du capitalisme; 3) une évaluation des théories de classe qui ont suivi celle de Marx.

Selon Dahrendorf, le concept de classe sociale chez Marx est plus un concept « heuristique » qu'un concept strictement défini. De plus, ce concept s'insère dans une dynamique de la société. Sa division de la société capitaliste en deux classes ne s'explique que par le caractère dynamique de sa théorie. Marx lui-même, lorsqu'il fait une description de sa société, distingue une multitude de classes. Le but principal de Marx est donc d'établir une série d'hypothèses cherchant à expliquer, à partir d'une distribution différentielle de la propriété privée, comment le groupe des possédants en vient à dominer même politiquement le groupe des non-possédants. De cet état de domination et des similitudes de mode de vie chez les membres d'un même groupe apparaît la conscience collective de classe qui conduit à la lutte des classes. Cette lutte de classe, qui suppose une organisation de classe, conduit par voie révolutionnaire au renversement de la classe dominante par la classe dominée.

En appliquant ce schéma à la société capitaliste de la fin du 19e siècle, Marx prédisait la disparition par voie révolutionnaire du capitalisme. Or, affirme Dahrendorf, le capitalisme du 19e siècle a disparu mais par suite d'une évolution toute différente de celle prévue par Marx. L'auteur explique l'erreur de Marx par l'ambiguïté de son concept de capitalisme. Dans le capitalisme de Marx, il y avait deux dimensions qu'on n'a pas assez distinguées. Marx a identifié un mode de production (industrialisme) avec une organisation économique caractérisée par la propriété privée des biens de production et la planification privée des procesus productifs (capitalisme).

Pourtant, il n'y avait pas de lien entre l'industrialisme et le capitalisme, vu que la production n'a cessé de devenir plus industrielle, alors que le capitalisme tel qu'il existait au 19e siècle est complètement disparu. Les principaux facteurs qui ont contribué à la disparition du capitalisme sans qu'il y ait révolution prolétarienne sont les suivants: 1) la décomposition du capital, c'est-à-dire l'évolution graduelle vers les compagnies à action qui ont a) atomatisé la classe capitaliste, b) suscité l'apparition croissante d'administrateurs bureaucratiques dont la mentalité et les intérêts sont très différents de ceux du gros capitaliste fin 19e siècle; 2) la décomposition du travail, c'est-à-dire la différentiation des occupations qui rend difficile la conscience de classe; 3) la montée des « nouvelles classes moyennes »; 4) la mobilité sociale qui s'est accrue dans tous les pays industrialisés; 5) l'institutionnalisation juridique des conflits de classe,