

Relations industrielles Industrial Relations



Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du marché commun, par L.E. Troclet et E. Vogel-Polsky, Éditions de l'Institut de sociologie de l'Université libre de Bruxelles, 1968, 258 pp.

Pierre Dionne

Volume 24, numéro 4, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028083ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028083ar>

[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

Dionne, P. (1969). Compte rendu de [*Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du marché commun*, par L.E. Troclet et E. Vogel-Polsky, Éditions de l'Institut de sociologie de l'Université libre de Bruxelles, 1968, 258 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(4), 810–811.
<https://doi.org/10.7202/028083ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1969

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/>

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/>

s'en désintéressent et au cours des négociations concentrent leurs efforts sur les conditions salariales. L'évolution historique de leur attitude est retracée de 1910 à 1940.

Toutefois, dans les années quarante l'attitude des employés et syndicats se modifie et ils manifestent un intérêt accru pour les bénéfices sociaux. Dans ces années toute une controverse a lieu au sujet des vacances payées et après avoir dédaigné ce « bénéfique » les employés s'en préoccupent vivement et de plus en plus les conventions collectives de travail doivent offrir des vacances payées.

Après la guerre, les limites aux hausses de salaires étant disparues, à nouveau les syndicats essaient de jouer double jeu en négociant de fortes augmentations de salaires avec les employeurs et en essayant d'obtenir des gains sociaux par la législation gouvernementale. Leurs demandes « inflationnistes » et leur action politique furent fortement critiquées et aux deuxièmes négociations d'après-guerre, les syndicats acceptèrent des « augmentations de salaire en bloc » i.e. composées de salaire direct et indirect. Encore là, les vacances payées furent un des principaux points de négociation et de plusieurs sentences arbitrales (Chap. 7 et 8).

Au chapitre 9, l'auteur explique les conséquences résultant du fait de considérer les bénéfices sociaux comme des salaires et uniquement des salaires. Madame Allen dit que l'on doit conserver présent à l'esprit leur orientation sociale sans peine de n'en plus voir la raison.

Enfin, dans le chapitre 10, le dernier, l'auteur traite des deux facteurs nouveaux dans la situation : capitulation des syndicats dans leur lutte pour contrôler les fonds monétaires destinés aux bénéfices sociaux ; bénéfices sociaux et politique et bien-être. La seconde partie est particulièrement intéressante. Il ne suffit pas de considérer uniquement le profit que les travailleurs retirent de ces bénéfices privés, il faut également penser aux nombreux chômeurs qui eux doivent compter sur les politiques publiques pour améliorer leurs conditions, dit madame Allen. Le public bien nanti ne doit pas penser que le problème de la sécurité sociale est résolu par le fait de l'importance que prend de plus en plus le mouvement des bénéfices marginaux.

Si le système peut se payer le luxe du chômage, pourquoi ne paierait-on pas les chômeurs, a écrit Galbraith. C'est peut-être cette conclusion qui est sous-entendue dans **Fringe Benefits : Wage or Social Obligations ?**

Jean-Pierre BEAULIEU

Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du marché commun, par L.E. Troclet et E. Vogel-Polsky, Editions de l'Institut de sociologie de l'université libre de Bruxelles, 1968, 258 pp.

Le Centre National de Sociologie du droit social a entrepris l'étude du statut du travail intérimaire au regard du droit social et de la sécurité sociale. Cette recherche a été menée avec le souci de l'insérer dans le cadre de la sociologie juridique. En effet, les rapports du droit et de la sociologie sont des relations de coexistence et d'échanges réciproques qui ne peuvent qu'enrichir et nuancer l'analyse du phénomène social observé. Le développement récent d'une formule de travail temporaire, son succès croissant tant auprès des travailleurs qui choisissent de la pratiquer que des utilisateurs qui y recourent, la complexité des relations juridiques qui s'instituent entre les agences d'intérim, les clients et les intérimaires vont nécessairement provoquer un développement corrélatif du droit social et de la sécurité sociale pour cette catégorie de travailleurs.

L'apparition de structures sociales nouvelles de type économique, répondant à la naissance de besoins nouveaux, constitue un phénomène qui peut être observé sociologiquement avant que de tenter de l'intégrer dans des institutions juridiques.

Le travail temporaire, certes, a toujours existé. Mais on constate qu'il s'est particulièrement développé et organisé en Belgique et dans les pays d'Europe occidentale, au cours des dix dernières années.

Les premières sociétés d'intérim se sont inspirées des méthodes utilisées aux Etats-Unis où l'institution du travail intérimaire a déjà une longue carrière.

Le but des agences d'intérimat est de procurer le plus rapidement possible, et à la demande du client, des travailleurs

intérimaires: manuels ou intellectuels, de toutes qualifications.

Les services que rendent ces travailleurs peuvent être diversifiés. Mais l'essentiel du service rendu consiste en une mission de dépannage temporaire dans tous les cas d'imprévu ou d'urgence, de surcroît de travail, de maladie du personnel fixe, autant de situations qui peuvent se présenter dans la vie d'une entreprise industrielle ou commerciale, d'une institution publique ou même dans l'exercice d'une profession libérale.

On se trouve donc en présence d'un phénomène social intéressant: la création d'une nouvelle profession. Cependant sa nouveauté ne réside pas dans la fonction exercée, mais dans la manière dont elle s'exerce. L'analyse de la profession intérimaire fait apparaître son étrangeté et son originalité par référence à la profession traditionnelle de l'employé ou de l'ouvrier.

Le Centre National de Sociologie du droit social a donc réalisé une enquête destinée à l'informer des problèmes sociaux des intérimaires, des raisons pour lesquelles ces travailleurs ont choisi d'exercer ce type de profession, des avantages et des inconvénients qui pouvaient en résulter pour eux sur le plans des lois sociales et de la sécurité sociale.

L'enquête ne s'est pas bornée à analyser le groupe social des travailleurs intérimaires; elle a également porté sur les utilisateurs de ces services intérimaires. Elle s'est préoccupée de dégager les motivations de ces «employeurs»: les avantages qu'ils estimaient retirer de l'utilisation de cette nouvelle catégorie de travailleurs, les besoins auxquels elle répondait et que leur personnel fixe intégré dans leurs entreprises ou leurs affaires ne pouvait pas satisfaire, les motifs d'ordre économique qu'ils invoquaient en faveur de la solution de l'utilisation temporaire de personnes mises à leur disposition par des tiers, les avantages économiques ou fiscaux éventuels qu'ils déclaraient trouver dans cette formule.

Enfin, l'enquête a porté sur le statut juridique des agences d'intérim. Elle a essentiellement cherché à définir le contrat très particulier existant entre ces agences et les intérimaires d'une part, et entre ces agences et leurs clients, d'autre part. Statut d'autant plus parti-

culier que les unes comme les autres refusent d'admettre l'existence d'un contrat direct entre les clients et les travailleurs intérimaires.

Les éléments fournis par cette enquête de sociologie juridique constitueront «le donné social» concret sur lequel l'analyste pourra se fonder pour construire une solution légale.

Pierre DIONNE

Readings in Organizational Behavior and Human Performance, by L.L. Cummings et W.E. Scott, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1969, 789 pp.

Cet ouvrage est un recueil de textes choisis (selected readings) traitant du comportement des individus et des groupes au sein des grandes organisations modernes. Cette collection d'articles, dont la plupart consistent en une présentation d'un travail de recherche sur un point précis, s'adresse aux étudiants gradués en sciences sociales et administratives de même qu'aux praticiens des relations du travail qui possèdent déjà une bonne connaissance et expérience des grandes organisations. C'est vraiment un complément à une connaissance qu'on possède déjà puisque la majorité des articles ne se trouvent pas dans des recueils de textes choisis déjà publiés. Trois grandes perspectives retiennent l'attention des auteurs. Une première s'intéresse au développement de la connaissance et à l'édification des fondements théoriques et empiriques du comportement organisationnel. Un deuxième met l'accent sur l'aspect méthodologique. A la lecture des articles, le lecteur peut apprécier l'éventail des stratégies mises de l'avant par les chercheurs afin de recueillir l'information pertinente à la vérification de leurs hypothèses de travail. Une dernière perspective s'intéresse aux applications pratiques de la connaissance accumulée par la réflexion et la recherche au sein des organisations du travail. Nous recommandons donc ce volume à celui qui désire vraiment parfaire ses connaissances en psycho-sociologie des organisations sur des sujets tels que l'apprentissage, les attitudes, la motivation, le leadership, l'autorité, la bureaucratie, etc..

Laurent BELANGER