

Relations industrielles Industrial Relations



Nouvelles formes d'organisation du travail publié sous la direction de Michel GRANT, Paul R. BÉLANGER et Benoît LÉVESQUE, Montréal : L'Harmattan, 1997, 332 p., ISBN 2-89489-020-6

Laurent Bélanger

Volume 53, numéro 1, hiver 1998

La mondialisation, le travail et les relations industrielles
Globalization, Work and Industrial Relations

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/005264ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/005264ar>

[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, L. (1998). Compte rendu de [*Nouvelles formes d'organisation du travail* publié sous la direction de Michel GRANT, Paul R. BÉLANGER et Benoît LÉVESQUE, Montréal : L'Harmattan, 1997, 332 p., ISBN 2-89489-020-6]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 53(1), 212–213.
<https://doi.org/10.7202/005264ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1998

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/>

Recension

Book Review

Nouvelles formes d'organisation du travail

publié sous la direction de Michel Grant, Paul R. Bélanger et Benoît Lévesque, Montréal : L'Harmattan, 1997, 332 p., ISBN 2-89489-020-6

Il s'agit d'un recueil de textes mettant à contribution une quinzaine d'auteurs, dont la majorité proviennent du milieu universitaire, sous la direction de trois d'entre eux. Il s'inscrit dans la continuité d'un ouvrage récent, publié aussi sous leur direction, intitulé : *La modernisation sociale des entreprises* (Montréal, PUM, 1994).

Le recueil se divise en deux grandes parties : la première comprend quatre cas qui font chacun l'objet d'un traitement séparé et qui sont autant d'exemples d'un certain dépassement du taylorisme comme forme traditionnelle et toujours dominante de l'organisation du travail, plus particulièrement, le travail en usine. Nous avons utilisé l'expression "dépassement du taylorisme" parce que les auteurs font une utilisation très large de l'expression "nouvelles formes d'organisation du travail". Les expériences relatées et analysées débordent le cadre étroit de la restructuration du travail sous forme d'enrichissement des tâches et d'implantation d'équipes de travail autogérées pour englober des exemples de gestion par la culture, de gestion intégrale de la qualité, de production allégée (*lean production*), etc.

Dans cette même partie sont présentés les cas de la cartonnerie de Jonquière, une usine acquise par la société Cascades, où il est surtout question de gestion intégrale de la qualité,

introduite de façon unilatérale par la direction ; celui des Aciers Atlas qu'on retient comme premier essai du concept de contrat social, celui de GM Boisbriand, caractérisé surtout par l'introduction du travail en équipes et par une application de la méthode du juste-à-temps, celui de Lightolier, un fabricant de luminaires encastrés, qu'on retient comme un essai de la part de la direction de mettre en place un système de gestion intégrale de la qualité et de la part du syndicat, une tentative de sauvegarder des emplois.

La seconde partie comporte quatre chapitres qui font état de comparaisons entre différentes expériences pour soit mettre en lumière l'impact d'une démarche de qualité totale sur la rémunération, les exigences et le contenu des tâches ; soit faire état d'innovations en matière de formation continue ; soit faire état des transformations des rapports du travail à la lumière d'une centaine d'études de cas dans des entreprises québécoises. Le dernier chapitre de cette deuxième partie développe une typologie des rachats d'entreprises pour faire ressortir plus particulièrement les conséquences de ces rachats sur le fonctionnement des entreprises et d'un plus grand accès à la propriété chez les salariés.

Le dernier chapitre sert plutôt de conclusion en soulignant l'importance, voire même la nécessité, de procéder à des études interrégionales, lorsqu'on

prend pour acquis que le Canada est avant tout un pays de régions. C'est dans cette perspective que l'auteur procède à une réflexion sur les mutations importantes de notre système canadien de relations industrielles.

Cette conclusion, en mettant également en évidence l'inégale diffusion des innovations au passage d'une région à une autre, ne fournit pas pour autant une vue d'ensemble des ensei-

gnements qu'il faut retenir des études de cas et des études comparatives. Il manque au départ une sorte de fil conducteur qui permettrait de les situer et de bien saisir l'ensemble des conclusions à en tirer sur l'avenir des rapports du travail ou de la relation d'emploi.

LAURENT BÉLANGER
Université Laval