

## Relations industrielles Industrial Relations



*Consentement ou Refus – Les travailleurs et les changements techniques*, par Alain Touraine et ses collaborateurs, O.C.D.E., Paris. 1965, 135 pages.

Émilie Vallée

Volume 21, numéro 1, 1966

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027659ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027659ar>

[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

Vallée, É. (1966). Compte rendu de [*Consentement ou Refus – Les travailleurs et les changements techniques*, par Alain Touraine et ses collaborateurs, O.C.D.E., Paris. 1965, 135 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 21(1), 107–108. <https://doi.org/10.7202/027659ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1966

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/>

**é**rudit

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/>

ditions qui réduisent la mobilité et accroissent la dépendance vis-à-vis l'organisation; 3) ces systèmes semblent se retrouver dans tous les genres d'organisations : entreprise privée, syndicalisme, religion, etc . . .

Pour vérifier ces hypothèses, l'auteur s'appuie sur une étude empirique auprès de 800 firmes. Deux chapitres sont consacrés à la présentation et analyse des données : l'un s'applique aux organisations hors du monde des affaires, l'autre s'applique au monde des affaires.

Dans le quatrième chapitre, l'auteur tente d'expliquer l'existence de ces systèmes, après avoir fait une synthèse des données sur la grandeur des entreprises, la mobilité des membres et l'ubiquité des systèmes d'appels. Il trouve alors certaines explications à ceux-ci : (1) un produit dérivé du syndicalisme, (2) un résultat de l'humanisme industriel qui influence le management et (3) une conséquence du processus de la bureaucratization.

Enfin, dans un dernier chapitre, l'auteur explique l'esprit dans lequel sont administrés ces systèmes : autocratique, législatif ou démocratique. Ces trois formes sont définies et les avantages et désavantages en sont soulignés. De fait, on constate alors la nécessité d'un système démocratique dans les organisations si l'on ne veut pas créer des inégalités dangereuses entre les personnes de l'organisation. Et Scott suggère : « If the organization cannot be democratized, in the literal meaning of the word, it can at least be constitutionalized ». (p. 125).

Fernand Blais

**L'automatisation du travail de bureau : problèmes administratifs et humains**, W. H. Scott, Publications de l'O.C.D.E., Paris, France. 1965. 116 pages.

Autre sujet d'actualité que celui de l'automatisation. Mais cette fois il s'agit d'un type d'automatisation relativement récent et qui prend depuis quelques années une expansion de plus en plus considérable.

Le travail de bureau est d'une nature différente de celui de d'autres secteurs d'activités et l'automatisation des travaux administratifs pose des problèmes qui sont aussi d'une nature particulière.

Parmi ces problèmes se posent ceux relatifs à une politique de main-d'œuvre ayant trait aux relations industrielles. Personne

ne doute que lorsqu'il survient des changements tels que ceux qui résultent de l'automatisation, le personnel se trouve grandement affecté. Aussi le but de ce rapport est d'aider à comprendre les exigences imposées aux entreprises et aux postes de travail et permettre d'établir des politiques et des programmes en vue de réduire au minimum les problèmes administratifs et humains imposés aux travailleurs par l'introduction des ordinateurs dans le travail de bureau. L'expérience de quatre pays européens, ainsi que « les lacunes et besoins constatés en matières de politiques et de programmes, et les efforts nécessaires pour faire accepter cet équipement nouveau » sont exposés dans cette étude.

Les transformations qui surviennent se situent surtout au niveau des structures de salaire, de la ligne de promotion, des conditions physiques de travail et de la composition de la main-d'œuvre.

On constatera de plus que là où la main-d'œuvre est syndiquée, il y a possibilités de négociation et de consultation pour celle-ci ce qui réduit d'autant la gravité des problèmes posés. Ceci aura « une incidence sur les réactions du personnel et sur le degré d'acceptation ou d'opposition que les changements rencontreront ».

C'est donc par l'étude des rapports présentés par une entreprise du Royaume-Uni, d'une banque française, des compagnies d'assurances de la Suède et l'industrie en Allemagne qu'on réussira à mieux comprendre et connaître les tensions, l'apathie et la méfiance que posent les changements technologiques dans le domaine du travail clérical, à comprendre également comment une réduction de la main-d'œuvre peut se faire sans heurt dans ces circonstances et l'incidence que peuvent avoir ces transformations sur les cadres de la direction et sur les employés.

Certes on peut très facilement après lecture d'un tel ouvrage proclamer son utilité mais il ne faut pas oublier que l'on traite d'un processus en voie d'évolution et que ses applications les plus poussées appartiennent encore à l'avenir.

Ronald Pleau

**Consentement ou Refus — Les travailleurs et les changements techniques**, par Alain Touraine et ses collaborateurs, O.C.D.E., Paris. 1965. 135 pages.

Afin d'adapter au mieux le changement technique aux attentes et aux aspirations

des travailleurs et d'obtenir leur consentement, leur acceptation et même leur appui pour son introduction, il faut que les responsables et les dirigeants des entreprises privées et publiques tiennent compte des attitudes et du comportement des travailleurs. C'est dans le but de connaître ces attitudes des travailleurs à l'égard du progrès technique qu'a été publié ce rapport intégré des recherches et des ouvrages sur la question. Le rapport vise à réévaluer les politiques et les programmes existants, à les améliorer, et à faciliter l'introduction des changements techniques.

La partie I analyse les conséquences qu'ont pour l'ouvrier les grandes transformations techniques qui le font passer du « système professionnel » de travail à la mécanisation et à l'automatisation. La partie II étudie plus particulièrement l'influence exercée par ces transformations techniques sur le système administratif et sur la position de l'ouvrier dans la hiérarchie de l'entreprise. La partie III analyse les grandes répercussions sociales des transformations et les réactions organisées qui se manifestent sous la forme d'attitudes et d'actions syndicales. La partie IV fait la synthèse des différentes études de l'influence exercée par les conditions individuelles sur les attitudes à l'égard du changement. La conclusion a trait aux tendances générales que toutes ces enquêtes permettent d'observer, aux déductions à en tirer et à leurs conséquences concrètes.

Les attitudes des travailleurs à l'égard des changements techniques sont traitées de façon approfondie dans cette étude qui fait le point des recherches effectuées sur ce sujet, aussi bien en Europe qu'en Amérique du Nord. Cette étude permet de situer les recherches éparses qui ont été effectuées sans plan général, dans un contexte plus large qui englobe tous les aspects du problème. Ceux qui sont confrontés avec le problème étudié auront tout intérêt à suivre tout particulièrement la conclusion.

**Emile Vallée**

**New Patterns in Company-Paid Moving Expenses in Canada**, Canadian Studies No 8, National Industrial Conference Board, Montreal. 1965. 46 pages.

Les nouveaux développements du marché de l'habitation ont créé des difficultés aux employés qui doivent disposer de leur résidence par suite d'un transfert de localité. Aussi cette étude de la N.I.C.R. est-elle consacrée à ce problème crucial de l'indus-

trie, i.e. à l'analyse des diverses méthodes employées par les compagnies pour aider les employés dans la solution de leur dilemme. Cette étude fut donc réalisée au moyen d'une enquête auprès de 110 compagnies de différents secteurs industriels (questionnaires, interviews, conventions collectives etc.).

Parmi ces méthodes on retrouve différents plans d'assistance par lesquels la compagnie défraie une partie ou la totalité des dépenses occasionnées par un déplacement géographique de ses travailleurs rendu nécessaire par ses propres besoins.

Cette assistance est fournie à tous genres d'employés bien que dans certains cas elle est limitée au personnel de cadre ce qui se comprend quelque peu puisque ce sont surtout les personnes de la direction et les professionnels qui sont appelés à déménager.

Les différentes formules adoptées par les compagnies pourraient se répartir et se décrire comme suit. Il y a d'abord celle par laquelle la compagnie rembourse en partie ou totalement les frais encourus par celui qui quitte son logement avant la fin de son bail, suivie d'une autre par laquelle, cette fois, l'employeur aide l'employé à se départir de sa maison. Cette dernière consiste à rembourser l'individu, en question pour les principales dépenses occasionnées par la mise en vente de sa propriété.

Dans certaines circonstances et parfois pour seulement certaines catégories d'employés, plusieurs firmes assument les responsabilités des pertes encourues par l'individu déplacé lors de la vente de sa résidence, soit en vendant elles-mêmes la maison après l'avoir achetée, soit en fixant à l'avance un prix déterminé de vente, etc.

Dans d'autres cas, la compagnie prêtera de l'argent à ses employés de la direction ou à ses employés professionnels pour qu'ils puissent s'acheter une maison dans leur nouvelle localité. La durée de ces prêts et le montant des intérêts chargés varient.

Quant au déménagement dans le cas de nouveaux employés, on pourra remarquer que de plus en plus certaines formules d'assistance sont adoptées pour pallier à ses inconvénients. Il en est de même pour les individus qui doivent aller résider dans des régions éloignées dépourvues de marché commercial valable.

Enfin une courte analyse des différentes clauses de conventions collectives traitant de ces questions nous fait voir les formes