

Relations industrielles Industrial Relations



Shutdown: The Impact of Plant Shutdown, Extensive Employment Terminations and Layoffs on the Workers and the Community, by J.N. Eleen and A.G. Bernardine, Ontario Federation of Labour, Research Department, 1971, 135 pp.

Jean Sexton

Volume 27, numéro 4, 1972

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028351ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028351ar>

[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

Sexton, J. (1972). Compte rendu de [*Shutdown: The Impact of Plant Shutdown, Extensive Employment Terminations and Layoffs on the Workers and the Community*, by J.N. Eleen and A.G. Bernardine, Ontario Federation of Labour, Research Department, 1971, 135 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 27(4), 797–798. <https://doi.org/10.7202/028351ar>

Cet ouvrage est sûrement original à plusieurs points de vue. Il a le mérite d'avoir regroupé des noms intéressants à l'intérieur du même volume. Pensons entre autres à Cassell, Rogers, Heneman, Seltzer, Doeringer, Piore, Scoville, Hinrich, Vroom. Une chose peut être regrettable sur ce point, c'est de n'avoir pas inclus un texte de Vetter qui a déjà élaboré un modèle sur le sujet. En plus, cet ouvrage a le mérite de traiter la planification de la main-d'œuvre au niveau micro-économique plus profondément que la grande majorité des ouvrages sur ce point. D'habitude, ce sujet de planification est surtout examiné à l'intérieur d'articles de revues. Un livre examine un sujet plus en profondeur, du moins en principe. Cependant ce livre est essentiellement une collection de textes et peut donc avoir les défauts qu'on attribue généralement aux « readings ».

Une faiblesse de cet ouvrage, comme dans la grande majorité des ouvrages qui traitent de planification de main-d'œuvre au niveau de l'entreprise, c'est d'oublier un élément de la sous-fonction de « staffing », les départs de la main-d'œuvre et surtout les départs des travailleurs de production. Quand on traite ce sujet, et c'est relativement rare car on insiste surtout sur les cadres, on insiste surtout sur l'aspect quantitatif. Il serait peut être temps de se préoccuper des licenciements involontaires, pour des raisons imputables à la firme surtout, et ce tant au plan de la planification qu'au plan de l'action à entreprendre pour aider ces travailleurs. Ce sujet n'est sûrement pas nouveau, mais on a tendance à se faire un devoir de l'oublier en pratique.

Jean SEXTON

Shutdown: The Impact of Plant Shutdown, Extensive Employment Terminations and Layoffs on the Workers and the Community, by J.N. Eleen and A.G. Bernardine, Ontario Federation of Labour, Research Department, 1971, 135 pp.

Voici un document syndical sur un problème qui a fait couler beaucoup d'encre depuis le début du siècle mais qui, malgré les opinions de quelques lunatiques, demeure d'une actualité brûlante. En effet, tous ceux qui s'intéressent aux problèmes des fermetures d'usines, des licenciements collectifs et des mises à pied massives savent que la solution

miracle à ces problèmes n'a pas encore été trouvée.

Cet ouvrage est le résultat pratique d'un projet dont le mandat était « that the OFL undertake to do a study of plant shutdown, plant reduction, termination of employment and extensive layoffs situations in Ontario, their sources and causes, their contribution to the overall unemployment, what effect they have on the economy, ascertain what legislative protection exists, and draft proposals for solution to the problem through legislation, contractual safeguards and other means ». En fait, un mandat à portée très vaste dont l'exécution complète exigerait beaucoup plus que le travail qui fut en fait accompli.

Pour compléter leur mandat, Eleen et Bernardine ont effectué une enquête couvrant 16,224 travailleurs et 138 compagnies de 25 employés et plus. Quoique leur questionnaire soit inclus en appendice, il n'y a pas assez de détails sur la façon dont l'échantillon a été choisi et sur l'administration du questionnaire. Les auteurs ont choisi de suivre le plan suivant. Après une trop courte introduction (chap. 1 et 2) où ils situent superficiellement le problème et présentent leur enquête, les chercheurs résument la situation économique (chap. 3) en rappelant le chômage trop élevé et la dépendance vis-à-vis les Etats-Unis. Vient ensuite l'examen de quatre industries importantes en Ontario (textile, électricité, automobile, acier et mine) et l'examen des réactions de quatre communautés industrielles face aux problèmes ci-haut mentionnés. On retrouve ensuite des titres de chapitres tels le rôle de la filiale dans l'économie ontarienne, l'impact des fermetures d'usines sur les travailleurs et sur les communautés, le rôle de la convention collective, le revenu annuel garanti et un examen des législations québécoise, ontarienne et fédérale en cette matière.

Fondamentalement ce livre n'ajoute rien de neuf à la volumineuse littérature déjà existante sur le sujet. Les auteurs, n'ayant pas tenu compte des nombreux travaux en ce domaine, ont été amenés à redécouvrir des choses qui étaient déjà connues. Plusieurs de leurs assertions ne sont pas étayées par des preuves.

Les qualités de cet ouvrage sont très peu nombreuses. On y retrouve un bon chapitre sur les limites de la convention

collective en ce domaine, mais encore une fois, rien de fondamentalement nouveau qui n'ait pas été expliqué, par exemple, lors de l'expérience de Armour par Shultz et Weber. Une contribution utile cependant serait celle du chapitre présentant les lois fédérale, ontarienne et québécoise dans le domaine des cessations massives d'emploi.

Les auteurs n'ont pas poussé leur raisonnement jusqu'au bout. Ils ont noté les limites de la convention collective dans ce domaine; ils proposent de remplacer tout le système de sécurité sociale par le revenu annuel garanti et ils avancent l'idée, comme Edelman et Fleming, que maintes fois les mesures gouvernementales sont plus à caractère expressif qu'instrumental. Suite à de telles positions, on pourrait s'attendre à une proposition articulée sur une politique globale de main-d'œuvre qui pourrait peut-être faire le lien entre les différents éléments de solution qui peuvent déjà exister. Cependant nulle part on ne retrouve une telle proposition ou quoi que ce soit qui fasse le pont entre le plan micro et macro économique sur cet aspect des problèmes de main-d'œuvre.

Au chapitre des propositions, on retrouve dix-huit suggestions destinées à améliorer le sort des travailleurs; certaines peuvent soulever des questions. Par exemple, on propose de mobiliser les services de la communauté pour aider les travailleurs. Cette proposition peut être intéressante en soi, mais l'étude maintenant classique de Haber, Ferman et Hudson suggérait qu'en pratique les « organized community efforts to find jobs for displaced workers are generally unsuccessful ». A moins de preuve du contraire, cette proposition de Eleen et Bernardine peut être qualifiée d'irréaliste. En effet, il a déjà été avancé que les communautés tendent à assimiler le problème des travailleurs licenciés à celui des chômeurs en général surtout en période de taux de chômage élevé et ainsi à admettre leur incapacité à solutionner un problème tel celui du chômage. Certaines propositions s'attaquent directement aux droits de gérance et indirectement à certains objectifs d'ordre économique tels l'expansion économique régionale et la promotion de l'emploi. Notons parmi de telles propositions celle qui suggère que la direction doit prouver bonne cause lors d'une fermeture et celle qui veut que l'industrie paie le coût initial du

changement. Les autres recommandations touchent à peu près tous les points imaginables concernant le problème. Des préavis de fin d'emploi plus longs à l'amélioration du ministère de la main-d'œuvre en passant par la participation et par la semaine plus courte de travail.

Certaines erreurs méthodologiques et un manque flagrant de référence à la littérature sur le sujet enlèvent à ce document toute la valeur qu'il aurait pu avoir. J'ai nettement l'impression que les chercheurs n'ont pas réellement rempli leur mandat et qu'ils ont traité très superficiellement un sujet extrêmement complexe et difficile. Ce document syndical peut cependant contribuer à sensibiliser les gens et à les informer qu'une action au niveau gouvernemental est absolument indispensable en ce domaine.

Jean SEXTON

Imaginer l'entreprise, nouvelles perspectives du management, par Michel Fustier, Paris, Collection ICG, Entreprise moderne d'édition, 1970, 159 pp.

Michel Fustier, professeur à l'Institut national de Gestion prévisionnelle et de Contrôle de gestion n'en est pas à sa première publication. Il nous livre dans le présent ouvrage le fruit de ses réflexions basées sur une longue observation du fonctionnement des entreprises. Il y dévoile sa conception qui veut que l'entreprise soit le lieu de l'Action de l'Homme.

Tantôt sociologue, tantôt ethnologue ou encore moraliste, l'auteur présente diverses observations de l'entreprise non pas dans le but de nous offrir des modèles de résolution des problèmes puisqu'il dit lui-même qu'on ne remplit pas le vide de l'avenir avec les modèles du passé, mais bien plus, dans le but de nous aider à nous débarrasser des modèles qui n'ont plus de correspondance avec la vie industrielle d'aujourd'hui.

Le volume se présente ainsi: après avoir relevé les maladies de l'entreprise, il cherche le traitement qui lui convient; il s'attarde sur l'homme pris au cœur de l'entreprise malade et termine enfin par la description des institutions et des techniques qui permettront d'assurer un équilibre entre l'homme et l'entreprise.

Il ne s'agit pas d'un ouvrage à portée scientifique au sens où l'objectivité est une condition essentielle mais plutôt un