

Compte rendu

Ouvrage recensé :

International Collective Bargaining: an Analysis and Case Study for Europe, by Jacques Rojot, Deventer (Nederland), Kluwer, 1978.

par Dimitri Weiss

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 33, n° 3, 1978, p. 570-571.

Pour citer ce compte rendu, utiliser l'adresse suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/028900ar>

DOI: 10.7202/028900ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

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 à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

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. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

les points abordés par les participants (journée de travail continue, aménagement de la semaine de travail, étalement des horaires de travail, horaires variables ou libres, travail à temps partiel, aménagement de l'année, aménagement de la vie de travail et problèmes sociaux du travail par équipe) sont repris de façon synthétique.

Les remarques à faire sur cet ouvrage sont les suivantes :

1. il s'agit de loin du meilleur ouvrage de synthèse sur l'organisation et les nouvelles formes d'aménagement des temps de travail.

2. Tous les aspects sont touchés, les avantages et inconvénients clairement identifiés, les conséquences de tous ordres présentées.

3. Les affirmations des participants ne sont jamais, dans tout le volume, étayées par des preuves issues de la recherche (une des dernières recommandations porte précisément sur la nécessité de poursuivre des travaux en ce sens), mais la qualité des participants et de leurs interventions en garantit vraisemblablement la validité.

4. Les tentatives, assez éparées, de voir les nouvelles formes d'organisation du travail (horaires variables, semaine comprimée, etc.) comme une solution aux problèmes du travail par équipes sont peu convaincantes. Les participants eux-mêmes ont noté que les solutions à ce problème devraient être davantage « individualisées » (i.e. examinées à la pièce) et faire preuve d'originalité dans la plupart des cas.

Au total, l'ouvrage du BIT se présente comme une pièce-maîtresse, un tour d'horizon complet et intelligent pour tous ceux que l'organisation des temps de travail intéresse.

René BOULARD

Université Laval

International Collective Bargaining: an Analysis and Case Study for Europe, by Jacques Rojot, Deventer (Nederland), Kluwer, 1978.

Le but de cet ouvrage est d'examiner les perspectives d'une négociation collective internationale dans le cadre théorique existant des relations industrielles.

Dans un premier chapitre, consacré aux systèmes de relations industrielles et la théorie de la négociation collective, Rojot se propose de bâtir un modèle de négociation collective adapté à l'étude ultérieure au plan international. Dans le deuxième chapitre, il traite de la Communauté économique européenne en tant que système de relations industrielles internationales, dans le troisième chapitre de la négociation collective internationale dans le cadre de la CEE, pour aboutir, dans le quatrième et dernier chapitre, à une étude de cas sur la société multinationale Glaverbel-Mécaniver (groupe B.S.N.).

L'approche systémique, inspirée de Dunlop, traduit une interprétation originale, en substituant, notamment, un *élément d'intérêt commun*, d'adaptation mutuelle (de « coopération antagoniste » selon Dubin, d'« antagonisme incomplet », « décision interdépendante » ou « precarious partnership », selon Schelling), plus opérationnel et moins émotionnel dit Rojot, à l'élément idéologique mis en relief par le professeur de Harvard, qu'il considère comme trop restrictif. Cet élément lui semble nécessaire à l'existence d'un système de relations industrielles conçu dans un monde moderne, celui que nous vivons, où chaque acteur est conscient non seulement de son propre rôle mais également de ceux des autres partenaires sociaux.

Pour Rojot, la négociation collective n'est pas l'unique processus du système de relations industrielles. Il coexiste avec d'autres, tels l'action à travers les partis politiques. D'autre part, le concept de négociation collective ne lui semble pas devoir être limité ni à la négociation d'un accord écrit ni à l'administration du contrat, nombre d'activités qui traduisent l'interaction des acteurs sociaux pouvant y être incluses. Ce qui va dans le plein sens des tendances du Bureau international du Travail et, particulièrement, de Johannes Schregle.

L'auteur traite, à plusieurs reprises, de la négociation collective en tant que « joint regulation », en la confrontant, lorsqu'il aborde les problèmes européens, à la participation (de type coopératif), à l'auto-gestion et au « co-management », à la régulation par le gouvernement et, enfin, à la décision unilatérale de l'employeur.

Ces brèves considérations ne peuvent, bien sûr, rendre compte convenablement d'un ouvrage de la qualité et de la densité de celui qui vient de nous être offert par J. Rojot. Il s'agit là d'un livre exemplaire de relations industrielles comparées, dans le véritable sens qui devrait être le leur. Exemplaire, c'est-à-dire pouvant être pris comme un modèle (en l'occurrence sur la manière dont on construit et on se sert d'un 'modèle' en relations industrielles); mais aussi, plus généralement, édifiant pour la voie à suivre par maints candidats auteurs de thèses de doctorat et de diverses autres recherches. De relations industrielles comparées, non seulement au plan européen, mais avec de fréquentes références aux États-Unis, pays que l'auteur connaît bien pour y séjourner périodiquement et pour y avoir soutenu sa thèse de PhD qui fut à l'origine de ce travail.

En gouvernant parfaitement la progression de son propos, Rojot démontre un art de la maïeutique qui le classe d'emblée parmi les maîtres. L'itération y est toujours pédagogiquement justifiée, sans jamais se transformer en redondance.

Un excellent livre, dont la lecture s'impose à tous ceux qui, spécialistes ou aspirant à le devenir, œuvrent dans le vaste et interdisciplinaire domaine des relations industrielles.

Dimitri WEISS

Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

Grèves et lock-out au Québec — 1977, Rapport annuel, Québec, Direction générale de la recherche, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, juin 1978, 43 pp.

Ce rapport annuel sur les *Grèves et lock-out au Québec*, 1977, le premier d'une série que la Direction générale de la recherche du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec (MTMO) a entrepris de publier, fait suite au document méthodologique *Grèves et lock-out au Québec, 1966-1976: quelques précisions sur les modes de compilations (octobre 1977)* lequel fait l'objet d'une recension dans *Relations industrielles* (volume 33, no. 1). Rappelons que le premier document com-

portait des différences non-négligeables au niveau des définitions opérationnelles (e.g. durée d'un conflit et nombre de conflits) ainsi qu'au niveau des sources de collectes d'information d'avec celles utilisées par Travail Canada aux fins de la publication *Strikes and Lock-Out in Canada*.

Le présent rapport comprend quelques notes techniques, suivies de tableaux à deux entrées et finalement de la liste des conflits du travail déclenchés et en vigueur au Québec en 1977. Le rapport évite en bonne partie le problème du chevauchement des statistiques en présentant un niveau de précision et de désagrégation qu'on ne retrouve pas dans le document fédéral. Les tableaux III (conflits vs secteurs d'activités et juridictions), IV (conflits vs régions administratives), et V (conflits selon l'affiliation syndicale) seront particulièrement appréciés par l'analyste de la scène québécoise des relations industrielles. Le tableau I innove en distinguant entre grèves et lock-out et entre conflits légaux et illégaux. On trouvera également quelques autres innovations dans l'organisation des données présentées (plus grand détail au niveau du secteur public, etc.). Le tableau II quant à lui présente huit indices globaux reliés aux conflits du travail pour 1976, première année de production par le MTMO, et 1977. Il aurait été intéressant pour le lecteur de retrouver également dans les autres tableaux les données de 1976 pour des fins de comparaisons.

Il apparaîtrait également essentiel que les principaux indices sur les conflits du travail en provenance de chaque source de diffusion (Travail Canada et MTMO) se retrouvent dans ce rapport. En effet, pour des raisons méthodologiques mais également parce qu'il a amélioré la couverture des conflits du travail au Québec, le MTMO offre des chiffres qui diffèrent substantiellement parfois des données fédérales. Par exemple, il est évident que l'inclusion de la manifestation du 14 octobre 1976 dans les données du MTMO explique pour une bonne part les écarts au niveau du « nombre de travailleurs touchés » et que la différence dans la définition de la durée d'un conflit explique pour sa part l'écart dans le « nombre de conflits » recensés. De telles différences dans les indices se retrouvent également parmi les secteurs d'activités.