

La notion de participation ouvrière et son application au Canada

Au cours de la période relativement courte des trente années qui ont suivi la dernière guerre mondiale, la démocratie industrielle s'est taillée une place importante parmi les éléments sociaux et politiques de nombreux pays industrialisés, et elle a été proposée comme remède pour une gamme variée de maux sociaux et industriels.

La démocratie industrielle est devenue une véritable panacée, un remède à un éventail de maux, et à mesure que s'accélère l'expérimentation des diverses formes d'organisation démocratique dans le monde, les Canadiens veulent examiner le concept et étudier soigneusement les possibilités qu'il recèle et son applicabilité dans le contexte canadien.

Avantages prévus

Au Canada, la participation ouvrière est proposée comme un moyen de réduire l'aliénation des travailleurs et de progresser vers des relations patronales-syndicales plus coopératives.

La montée des aspirations des travailleurs a été l'objet de nombreux commentaires. La prospérité de la période d'après-guerre a donné lieu, particulièrement chez les jeunes travailleurs, à la conviction qu'ils avaient droit à un emploi intéressant, à un meilleur niveau de vie et, en matière de droits sociaux, à une voix dans les décisions influant sur leur vie professionnelle. La démocratie industrielle contribuera à rendre les lieux de travail plus intéressants en encourageant la participation des travailleurs; la démocratie économique les stimulera à faire mieux, parce qu'ils participent à la réussite de l'entreprise.

Confusion et appréhension

La confusion et l'appréhension qui entourent la notion de démocratie industrielle découlent en grande partie de l'absence d'une définition précise et généralement acceptée de celle-ci. En termes très généraux, la démocratie industrielle réfère à une structure officielle et juridiquement reconnue qui permet aux employés de participer (directement ou indirectement) aux décisions ayant une incidence directe sur leur vie au travail, et qui oblige la direction à rendre des comptes aux employés (ainsi qu'aux actionnaires).

Les presses populaire et spécialisée ont

Exemple de démocratie industrielle — l'expérience de la Supreme Aluminum

Il y a environ 28 ans, à la *Supreme Aluminum Industries* de Scarborough (Ontario) nous avons commencé à faire participer nos employés à nos succès et nous sommes entièrement d'avis que c'était une des plus sages décisions prises du point de vue des affaires. Nous fabriquons principalement des articles de consommation tels les ustensiles de cuisine en métal, les échelles en aluminium et les articles pour cadeaux. Nous formons une entreprise de taille moyenne et nous employons environ 450 employés répartis dans sept usines. Lorsqu'en 1948, nous avons inauguré cette formule, nous occupions à peine la quatrième place dans l'industrie. Aujourd'hui nous sommes les premiers, haut la main, parce que nos bénéfices sont les plus substantiels de l'industrie. Nous croyons aussi que notre productivité est également la plus élevée. En affaires, la participation des employés et le partage des bénéfices reposent sur le principe que les gens sont importants. Cela veut dire axer le système sur les personnes. L'aspect peut-être le plus important d'un bon programme de participation aux bénéfices est de tenir les employés au courant, pendant l'année, de leurs progrès et de ceux de l'entreprise.

A part égale

A l'instar de toutes les sociétés, chaque année nous nous fixons des objectifs à atteindre dans nos ventes et nos bénéfices. Nous prenons alors 30 p. 100 de notre objectif de revenus avant impôts et le mettons de côté pour le partage. Nous divisons ce chiffre par le nombre de bénéficiaires qui, selon nous, participeront au régime de partage des bénéfices, et nous obtenons un montant qui représente l'objectif de bénéfices à partager par personne. Cet objectif est indiqué sur des affiches imprimées à des centaines d'exemplaires et installées dans les moindres recoins des usines, des entrepôts et des bureaux. Chez nous, chacun, du président au conducteur de presse à découper, est à part égale.

N'est-il pas logique que nous ayons une meilleure chance de parvenir à notre but concernant les bénéfices si chacun y met du sien? Parfois, nous ne l'atteignons pas. Mais cela illustre bien cette vérité que les affaires sont une aventure avec risques et compensations mêlés et que l'on ne réalise pas toujours les profits escomptés.

Nous encourageons également nos employés à se servir de leurs économies pour devenir actionnaires de la société. Après trois années de service, un employé peut acheter des actions jusqu'à concurrence de la moitié de son salaire annuel. Plus de la moitié de nos employés sont actuellement actionnaires.

Pour des résultats positifs

Les employés ont également une association active appelée "Association de la Supreme pour des résultats positifs" (SAFER). Le Conseil d'administration de cette association se compose de 18 membres, 12 élus parmi l'effectif subalterne et six parmi les cadres (deux contremaîtres, deux cadres intermédiaires et deux cadres supérieurs). Les simples employés peuvent, par voie de scrutin, défier l'employeur sur toute question litigieuse. Le Conseil d'administration est chargé de toutes les questions se rapportant aux personnes. Cela comprend la durée du travail, le paiement des heures supplémentaires, les congés annuels, les avantages sociaux, les indemnités de vie chère, la classification des emplois, les échelles de salaire (sauf pour les postes de surveillance), les augmentations annuelles, les conditions de travail et les griefs. L'employeur continue d'assumer la responsabilité de fixer les salaires du personnel de cadre, de l'embauche en général et (selon le grief) de tous les licenciements d'employés, de l'établissement d'objectifs de vente, de celui des normes de prix de revient et des articles profitables, de la mise au point de nouveaux produits, de toutes les obligations financières et de la planification en vue d'expansion future.

Nous sommes convaincus que lorsque tous les employés, tant les cadres que les autres, tendent ensemble vers un objectif commun de la société, les chances d'y parvenir sont beaucoup plus grandes.