



National Library
of Canada

Bibliothèque nationale
du Canada

Canadian Theses Service

Service des thèses canadiennes

Ottawa, Canada
K1A 0N4

NOTICE

The quality of this microform is heavily dependent upon the quality of the original thesis submitted for microfilming. Every effort has been made to ensure the highest quality of reproduction possible.

If pages are missing, contact the university which granted the degree.

Some pages may have indistinct print especially if the original pages were typed with a poor typewriter ribbon or if the university sent us an inferior photocopy.

Previously copyrighted materials (journal articles, published tests, etc.) are not filmed.

Reproduction in full or in part of this microform is governed by the Canadian Copyright Act, R.S.C. 1970, c. C-30.

AVIS

La qualité de cette microforme dépend grandement de la qualité de la thèse soumise au microfilmage. Nous avons tout fait pour assurer une qualité supérieure de reproduction.

S'il manque des pages, veuillez communiquer avec l'université qui a conféré le grade.

La qualité d'impression de certaines pages peut laisser à désirer, surtout si les pages originales ont été dactylographiées à l'aide d'un ruban usé ou si l'université nous a fait parvenir une photocopie de qualité inférieure.

Les documents qui font déjà l'objet d'un droit d'auteur (articles de revue, tests publiés, etc.) ne sont pas microfilmés.

La reproduction, même partielle, de cette microforme est soumise à la Loi canadienne sur le droit d'auteur, SRC 1970, c. C-30.

LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ET SA TERMINOLOGIE

Fichier terminologique bilingue commenté
présenté à l'Ecole des études supérieures et de la recherche
pour la maîtrise en traduction

par Marie Bergeron

sous la direction de

Madame Roda P. Roberts

Université d'Ottawa

Ecole de traducteurs et d'interprètes

1986



Marie Bergeron, Ottawa, Canada, 1987.

Permission has been granted to the National Library of Canada to microfilm this thesis and to lend or sell copies of the film.

The author (copyright owner) has reserved other publication rights, and neither the thesis nor extensive extracts from it may be printed or otherwise reproduced without his/her written permission.

L'autorisation a été accordée à la Bibliothèque nationale du Canada de microfilmer cette thèse et de prêter ou de vendre des exemplaires du film.

L'auteur (titulaire du droit d'auteur) se réserve les autres droits de publication; ni la thèse ni de longs extraits de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation écrite.

ISBN 0-315-46731-2



UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

REMERCIEMENTS

Au terme des nombreuses années d'études et de travail qui sont à l'origine du présent mémoire de terminologie, nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur encouragement, leur soutien et leurs conseils précieux :

Madame Roda P. Roberts, directeur de l'Ecole de traducteurs et d'interprètes de l'Université d'Ottawa, qui nous a dirigé tout au long de ce travail et sans qui il nous aurait été impossible de mener ce projet à terme;

l'Abbé Gérard Dion, directeur de la revue Relations industrielles de l'Université Laval, qui a bien voulu relire le manuscrit et nous apporter ses judicieux commentaires sur l'aspect terminologique du mémoire; et

Monsieur Alain Desautels, réviseur au Bureau des traductions, qui a relu le manuscrit et fait de précieuses suggestions sur la forme.

Nous tenons également à remercier tous ceux et celles qui nous ont accordé un appui direct ou indirect tout au long de ces années et particulièrement le Bureau des traductions pour nous avoir donné accès à son centre de documentation.

5

TABLE DES MATIERES

	PAGE
REMERCIEMENTS.....	ii
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I - METHODOLOGIE.....	17
CHAPITRE II - MOTS ET NOTIONS.....	28
CHAPITRE III - DICTIONNAIRES ET BANQUES DE TERMES.....	38
CHAPITRE IV - OUVRAGES DEPOUILLES.....	54
CHAPITRE V - CONCLUSION SUR LE DEPOUILLEMENT.....	78
CHAPITRE VI - SYNONYMIE.....	90
CHAPITRE VII - ETUDE TERMINOLOGIQUE.....	113
CONCLUSION.....	250
BIBLIOGRAPHIE.....	257
ANNEXE I - TABLEAU DE FREQUENCE ET DE DISTRIBUTION.....	262
ANNEXE II - LEXIQUE ANGLAIS - FRANCAIS.....	275
ANNEXE III - LEXIQUE FRANCAIS - ANGLAIS.....	281
ANNEXE IV - LISTE DES CODES DE SOURCES.....	287
ANNEXE V - LISTE DES OUVRAGES PAR CATEGORIE.....	292
ANNEXE VI - IMPRIMES D'INTERROGATION.....	297

INTRODUCTION

Non pas des choses nouvelles,
mais d'une manière nouvelle.

Larousse

INTRODUCTION

1. DEVELOPPEMENT DE LA QVT

Bien des décennies se sont écoulées depuis l'époque où le travailleur était considéré comme un bien et, à ce titre, soumis aux lois de l'offre et de la demande. De nos jours, la tendance est plutôt d'adapter le travail et l'équipement à l'exécutant. Evidemment, la qualité de vie au travail ne s'est pas bâtie en un jour... Il y a d'abord eu, autour de 1890, la gestion scientifique (scientific management) de W. Taylor; celui-ci considérait toujours le travailleur comme un bien économique, mais il établissait tout de même une gradation des travailleurs fondée sur le degré de compétence de chacun. Au tournant du siècle, le milieu du travail a été marqué par l'étude sur la bureaucratie de Max Weber, qu'il définit par un certain nombre de ses traits (matérialisation de la loi en un système de règles abstraites, définition de sphères spécifiques de compétences, hiérarchie des fonctions, importance de la formation spécialisée) (GLE, vol. 19, 12124). Enfin, le mouvement des relations humaines a été amorcé au début du siècle, avec les expériences de Elton Mayo (du mouvement human relationists) :

The human relations movement in industry began in a series of studies carried out at the Hawthorne plant of the Western Electric Company between 1927 and 1932. The background of the Hawthorne experiments provides an interesting picture of the transition from scientific management to the early human relations movements. Employees have been considered as mechanistic elements in the productive system. Industrial engineers and psychologists made many investigations of the relationship of work environment to productivity. (KROS, 77)

Progressivement, l'optique a changé; on en est venu à considérer le travailleur non plus comme une machine, mais comme un être humain. Les relations industrielles ont pris forme autour de 1950. Elles sont définies comme "l'ensemble des rapports individuels et collectifs qui se nouent, du niveau de l'organisation à celui de l'économie globale" (SEGES, 382). Ainsi, elles tiennent compte du travailleur à titre individuel, ainsi que dans ses rapports avec son environnement, qu'il soit matériel ou humain.

Ce changement dans la façon de considérer le travailleur a donné lieu, quelques décennies plus tard, à ce qu'on appelle aujourd'hui la qualité de vie au travail et qu'on peut sommairement décrire de la façon suivante :

... a broad expression covering a vast variety of programs, techniques, theories and management styles through which organizations and jobs are designed so as to grant workers more autonomy, responsibility, and authority than is usually done. (CTD, 7)

La qualité de vie au travail a, en quelque sorte, vu le jour en Amérique lors de la conférence internationale sur la qualité de vie au travail de Harden House, à New York en 1972. C'est justement au cours de cette conférence qu'a été créé le terme quality of working life (QWL) par le Dr Louis Davis (STS, 27). C'est aussi à cette occasion qu'est né l'International Council for the Quality of Working Life.

L'intérêt en matière de qualité de vie au travail a donc commencé à se manifester véritablement au début des années 70, tant en Europe qu'en Amérique. Les experts s'entendent pour dire qu'il n'y a pas de rivalité entre les expériences tentées d'un côté et de l'autre de l'océan. Plutôt, c'est l'évolution de la QVT d'un pays à l'autre qui diffère. Les orientations différentes peuvent se résumer de la façon suivante :

The Europeans are using more complicated and more sophisticated techniques than are the Americans - but the Americans are doing much more than the Europeans. (CTD, 20).

Le mouvement de la QVT a connu une explosion au début des années 70 en partie à cause du radicalisme de l'époque : en Europe, à la suite de la révolte de mai 68 en France, de l' Italian Hot Autumn de 1969 et des tendances gauchistes qui avaient cours dans plusieurs pays; en Amérique, par suite de la grève de 1971 à l'usine GM de Lordstown et de l'existence ailleurs du blue collars blues. (d'après CTD, 17).

2. DEVELOPPEMENT DE LA QVT EN EUROPE ET EN ASIE

Au début des années 70, la méthode la plus connue de créer des emplois plus intéressants était celle du psychologue américain Frederic Hertzberg (le job enrichment approach). Cette méthode est expliquée de la façon suivante :

...encompassing not only the structure of jobs, the people doing them, and the technology, but the interactions between these and other factors, such as the contiguous part of an organization, supervision, and management roles. (CTD, 12)

Les Européens ont emprunté ce modèle dans les expériences d'amélioration des conditions de travail qui étaient tentées. Par la suite, les théories élaborées par le Tavistock Institute of Human Relations de Londres ont largement influencé le mouvement de la QVT.

D'abord restreinte à la Scandinavie et aux Pays-Bas, la QVT en Europe s'est étendue à d'autres pays.

En Suède, la QVT était, si l'on veut, une "prérogative" de la SAF (Swedish Employees Federation), et les vues de cet organisme influençaient largement les recommandations faites aux compagnies dans ce domaine. Une des expériences spécifiques que l'on peut citer est celle des îlots de travail à l'usine de Kalmar de la société Volvo où les travailleurs étaient divisés en groupes de 15 à 20 qui étaient responsables d'une partie du cycle des opérations.

En Allemagne, la législation rigide en matière de work councils ne laissait pas de place à l'initiative des employés en matière de participation dans l'amélioration des conditions de travail ou dans la mise en place de groupes semi-autonomes. On peut cependant parler, à titre d'exemple, des assembly groups qui existaient dans les usines de Volkswagen (d'après BIT, 101).

Du côté de l'Italie, les syndicats exerçaient des pressions sur les compagnies en faveur de l'amélioration des emplois et les mesures d'amélioration de la QVT faisaient souvent l'objet de clauses dans les contrats de travail. La compagnie Olivetti a mis de l'avant des unités distinctes à l'intérieur desquelles chaque travailleur était responsable d'une étape de la fabrication d'un produit.

En Norvège, la loi obligea les compagnies à établir des systèmes de production conformes aux principes du participative management. A titre d'exemple, citons l'usine Høegh Mistral (transporteur en vrac de voitures intermédiaires) où les nouvelles formes d'organisation du travail étaient fondées sur les socio-technical systems, les psychological job demands et le idea of action research project (d'après BIT, 101).

En France, la loi du Parlement de 1973 sur l'amélioration des conditions de travail obligeait la consultation sur les conditions de travail et la représentation des travailleurs aux comités de travail. Ainsi, une usine d'appareils électroménagers avait conçu l'organisation en groupes de travail avec une division spécialisée du travail en tâches distinctes et appliquait la technique de l'enrichissement des tâches.

Finalement, en Asie, le Japon a créé ses fameux quality circles qui, bien qu'ils n'apportaient pas de changements appréciables des emplois, contribuaient néanmoins à créer une attitude positive chez les employés.

3. DEVELOPPEMENT DE LA QVT EN AMERIQUE ET AU CANADA

Les expériences européennes de changement reliées à la qualité de vie au travail découlent en grande partie, comme on vient de le voir, de lois et règlements votés par les différents gouvernements. Nous verrons ci-dessous que tel n'est pas tout à fait le cas en Amérique et au Canada où les activités d'amélioration de la QVT sont plutôt le fruit d'une volonté personnelle des entreprises et d'organismes

d'ajuster le travail à la dimension humaine, soit au travailleur.

Rappelons ici la méthode du job enrichment approach d'Herzberg citée
à un peu plus haut qui était largement connue au début des années 70.

Aux Etats-Unis, quelques organismes d'importance ont pris les devants en matière de QVT. En 1971 était créé le National Center for Productivity and Quality of Working Life et dont l'objectif était "to focus, coordinate, and promote efforts to improve the rate of productivity" (BIT, 146). Quelques années plus tard (1974) naissait le National Quality of Work Center dont la tâche principale consistait à "... to launch a set of demonstration projects, provide technical assistance to those projects and disseminate information about them" (BIT, 146). Puis, l'année suivante, le Centre for Quality of Working Life, affilié à l'Institute of Industrial Relations (UCLA), était fondé. Le but poursuivi par cet organisme était "to formulate and publicise approaches to enhance the quality of working life at the workplace" (BIT, 146).__ Finalement, le Work in America Institute, créé en 1975, avait pour mission "to improve the nature and organization of work, and to increase productivity and enhance the quality of life" (BIT, 146). Bref, tous ces organismes opéraient à un niveau global afin d'améliorer la vie au travail et les conditions d'emplois.

Au chapitre des expériences spécifiques réalisées, citons notamment les activités de réorganisation du travail à la Rushton Mining Company par la formation de groupes autonomes et l'introduction du plan Scanlon dans une usine de produits chimiques (De Soto).

Il convient également de rappeler que c'est à New York que s'est tenue la conférence internationale au cours de laquelle est né le terme quality of working life en 1972, ce qui explique en partie l'explosion des activités d'amélioration de la qualité de vie au travail aux Etats-Unis. Par ailleurs, il est difficile de tirer des généralisations sur les projets de réorganisation du travail qui voient le jour aux Etats-Unis. En effet, ces activités semblent répandues dans un certain nombre d'industries, d'organisations et de régions différentes (d'après BIT, 163). On peut cependant dégager certaines caractéristiques fondamentales des expériences qui y sont tentées : la plupart des entreprises visées ne sont pas syndiquées, les activités se font sur une échelle relativement petite, et les efforts sont davantage concentrés dans le secteur privé que dans le secteur public (d'après BIT, 164).

La situation quant aux expériences canadiennes de qualité de vie au travail diffère sensiblement de celle qui existe chez nos voisins du sud : elles sont beaucoup moins étendues et semblent être groupées sur un plan géographique et politique. : les provinces (Québec et Ontario) et la Fonction publique fédérale. Ceci nous porte donc à croire que le mouvement de la QVT n'a pas connu la même ampleur au Canada qu'aux Etats-Unis ou qu'il se situe du moins dans des secteurs plus limités.

Au Québec, le chef de file pour ce qui est de la promotion globale de la QVT est sans contredit le Groupe d'études sur la Qualité de la vie au Travail des HEC (Ecole des Hautes Etudes Commerciales), créé en 1976 et dont le mandat consiste à recenser, décrire et analyser les tentatives québécoises d'amélioration de la qualité de la vie au travail (BOQUA, 7).

Soulignons en outre l'existence du Centre de productivité et de qualité de vie au travail de l'ENAP (Ecole nationale d'administration publique) qui a, entre autres choses, publié l'ouvrage Qualité de vie au travail et productivité : Lexique et bibliographie, que nous analysons d'ailleurs au chapitre III.

Parmi les expériences spécifiques réalisées au Québec, mentionnons l'oeuvre de pionnier réalisée par la compagnie Steinberg avec la formation de groupes semi-autonomes, le projet de réorganisation et d'amélioration des conditions de travail accompli dans l'entreprise Vole-Haut et les expériences d'autogestion et de cogestion chez Roulons Transport.

Ce ne sont là que quelques exemples des nombreuses expériences tentées au Québec et qui sont décrites plus en détail dans BOQUA, CODEM et ARENT.

Du côté de l'Ontario, les efforts se situent davantage au niveau du gouvernement provincial comme l'illustre l'existence de deux organismes provinciaux. L'Ontario Advisory Committee on Quality of Working Life a été créé en 1977 et son mandat est de conseiller le gouvernement ontarien sur les mesures à prendre en vue d'améliorer la qualité de vie au travail. (OMPQW, 5). C'est d'ailleurs sous les auspices de cet organisme que s'est tenue en 1980 la conférence Perspectives on the Quality of Working Life. L'Ontario Quality of Working Life Centre, premier du genre au Canada, fondé en 1978, a pour mission l'amélioration de la qualité de vie au travail en Ontario.

Pour ce qui est des projets spécifiques réalisés dans cette province, soulignons le programme de QVT que parrainent conjointement le syndicat et la direction de l'usine Polysar à Sarnia et le programme d'automatisation et de réorganisation du centre informatique de Shell Canada à Toronto.

Finalement, la Fonction publique fédérale constitue le troisième secteur au Canada où sont concentrées les activités de QVT. Les projets de promotion de la QVT et les programmes d'amélioration des conditions de travail sont parrainés par la Section de qualité de vie au travail de Travail Canada et le Joint Senior Steering Committee et le Joint Core Group (qui réunit des représentants du Conseil du Trésor, de la Commission de la Fonction publique, de Travail Canada, de l'Alliance de la Fonction publique et de l'Institut canadien des employés professionnels) sous l'autorité du Conseil du Trésor.

Les principales expériences tentées au gouvernement fédéral sont les projets pilotes réalisés dans une section particulière des ministères suivants : Revenu Canada (Bureau de district à London), Secrétariat d'Etat (section Scientifique centrale et celle des Musées du

Bureau des traductions) et Statistique Canada (section de la Saisie électronique des données). Ces expériences, qui consistaient finalement en l'établissement de groupes semi-autonomes, partageaient toutes une approche commune, soit la mise en place des structures existant dans le secteur privé (allant des critères de qualité et de quantité en passant par les budgets) combinées aux structures découlant des lois et règlements en vigueur (d'après QWLU, 1 et CTD, 39).

Les pages qui précèdent montrent bien qu'au Canada, le mouvement de qualité de vie au travail est surtout concentré géographiquement et politiquement (Québec et Ontario dans le secteur privé et dans la Fonction publique fédérale) sans cependant que des lois spécifiques en régissent les applications ou les expérimentations.

Soulignons enfin que c'est en Ontario, à Toronto, que s'est déroulée en 1981 la première conférence internationale sur la QVT ouverte au public (celle de New York en 1972 ayant été réservée aux experts) sous le titre La QVT et les années 80. Cette conférence venait démontrer que la QVT n'est pas une préoccupation seulement pour les chercheurs et qu'elle devient de plus en plus un aspect de la vie des organisations (CTD, 6).

4. ETAT TERMINOLOGIQUE DE LA QVT

On note une disparité importante dans les écrits et les points de vue sur le sujet. Cela s'explique par la diversité des expériences tentées et par les différents pays et secteurs dans lesquels les essais sont réalisés. La QVT devient ainsi, sur le plan terminologique, d'autant plus intéressante et complexe. Il en résulte un foisonnement de notions et de termes selon qu'il s'agit de qualité de vie au travail "à l'européenne" ou "à l'américaine" ou même "à la canadienne", dans le secteur privé ou le secteur public. C'est ce foisonnement de notions et de termes que nous avons entrepris d'examiner.

5. DESCRIPTION DE L'ETUDE

Nous nous proposons de décrire d'abord la méthodologie que nous avons adoptée. Le deuxième chapitre est un tour d'horizon des unités terminologiques et des notions du domaine de la QVT. Nous décrirons ensuite la documentation de référence dans laquelle nous avons puisé, ainsi que les ouvrages qui ont servi au dépouillement. La conclusion sur le dépouillement est suivie d'une analyse du problème de la synonymie et d'une description du traitement de cette question dans

l'étude terminologique proprement dite. Celle-ci est évidemment le coeur de notre projet et son organisation est expliquée au début du chapitre VII dans la méthodologie de présentation des données.

L'étude terminologique est complétée par des annexes qui donnent un tableau de fréquence et de distribution de tous les termes étudiés (en anglais, puis en français), un lexique bilingue anglais-français et français-anglais, une liste des ouvrages utilisés (en ordre alphabétique de codes) ainsi qu'une liste du type d'ouvrage (ouvrages dépouillés, dictionnaires, etc.) par ordre alphabétique de codes pour chaque type.

6. CONCLUSION

L'étude terminologique que nous présentons ici n'est évidemment pas exhaustive. Notre but est plutôt de donner une vue générale du vocabulaire de la QVT en traitant certaines notions et les termes clés s'y rattachant en se fondant sur des critères précis. Nous voulons aussi donner un aperçu de la documentation que nous avons consultée et des problèmes que nous avons rencontrés en établissant la terminologie de la QVT.

CHAPITRE I

METHODOLOGIE

Success in solving the problem depends on choosing the right aspect, on attacking the fortress from its accessible side.

George Polya

METHODOLOGIE

1. DETERMINATION DU SUJET

L'étape la plus difficile de la production d'un mémoire de terminologie est sans aucun doute le choix du sujet. Nous avons fixé notre choix sur le domaine des relations du travail par intérêt personnel, il est vrai, mais surtout par intérêt professionnel. En effet, ayant déjà été terminologue à la Section économique et juridique de la Direction de la terminologie du Secrétariat d'Etat, nous avons eu tout le loisir, pendant quelques années, d'étudier la terminologie des relations du travail, autant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Après avoir arrêté notre choix sur le grand domaine, il nous a fallu préciser le sous-domaine à partir duquel nous bâtirions un corpus. Le domaine des relations industrielles est très vaste et s'attache tantôt au monde du travail et à ses institutions, tantôt à la gestion du personnel (ou au syndicalisme) et tantôt à la négociation collective ou à la législation du travail. Bon nombre de ces aspects ont déjà fait l'objet de nombreuses études, de sorte que la terminologie utilisée n'offre plus vraiment de secrets compte tenu tous les dictionnaires, lexiques ou vocabulaires publiés sur le sujet.

Cependant, à l'intérieur de ce domaine s'est créé un sous-domaine qui est la qualité de vie au travail, dont la caractéristique principale est la nouveauté. Quoiqu'il existe déjà une documentation abondante sur cette question, et sous diverses formes, il n'existe pas à notre connaissance de documentation sur la terminologie de la QVT, sauf l'ouvrage publié par l'ENAP, Qualité de vie au travail et productivité : lexique et bibliographie qui, comme nous le verrons au chapitre III, est d'une portée relativement restreinte. C'est pourquoi notre choix d'étude terminologique s'est porté sur la qualité de vie au travail.

2. SURVOL DE LA DOCUMENTATION

Avant de pouvoir commencer le travail de dépouillement, il nous a fallu faire un survol de la documentation existante et accessible, du côté des dictionnaires et des lexiques unilingues et bilingues, tant pour le grand domaine des relations du travail que pour celui de la qualité de vie au travail comme tel. La description des dictionnaires et ouvrages du même genre que nous avons retenus aux fins de la présente étude figure au chapitre III.

Nous avons ensuite établi une bibliographie provisoire des ouvrages susceptibles de servir au dépouillement. A partir de cette première sélection, nous en avons retenu un certain nombre, qui sont d'ailleurs décrits au chapitre IV.

3. PREPARATION DU DEPOUILLEMENT

Avant de procéder au dépouillement, nous avons étudié, de façon sommaire, certaines unités terminologiques qui semblaient occuper une place relativement importante dans la terminologie de la QVT, tant en anglais qu'en français. Cet exercice nous a permis d'avoir une idée du domaine et des notions véhiculées et aussi de déterminer à la fois l'orientation terminologique que prendrait l'étude et le genre de termes qui allaient retenir notre attention.

Dans cette même veine (tour d'horizon et aperçu général), nous avons aussi passé en revue les ouvrages retenus pour le dépouillement (chapitre IV) de façon à établir clairement l'objectif, le cadre de travail et les aspects de la QVT traités dans chacun d'entre eux. Cet aperçu global était d'une importance certaine pour guider les choix définitifs des termes qui seraient étudiés.

4. DEPOUILLEMENT

L'exercice de dépouillement s'est fait de l'anglais au français. Pour ce qui est du dépouillement français, notons que, sans nous limiter à chercher des équivalents pour les termes anglais retenus, nous leur avons tout de même porté une attention particulière.

Au cours du dépouillement, nous avons consigné cinq éléments d'information, essentiels à l'établissement du corpus servant à l'étude terminologique, pour chaque terme important :

- 1) la fréquence (nombre d'occurrences dans un ouvrage);
- 2) la distribution (nombre d'ouvrages dans lesquels figure un terme);
- 3) les justifications significatives (explication probante ou éclaircissement sur la notion);
- 4) les définitions;
- 5) les variantes orthographiques ou synonymiques.

5. ETABLISSEMENT DU VOCABULAIRE

Prélude à l'étude terminologique, cette étape a consisté à repérer, parmi les termes dépouillés, ceux qui feraient l'objet d'une analyse terminologique approfondie.

Le choix des termes a été guidé par le souci de présenter la qualité de vie au travail sous plusieurs angles : les principes dont elle s'inspire, les résultats qu'elle vise, les moyens dont elle dispose, etc.

Nous avons fondé notre sélection des termes d'abord sur la fréquence et la distribution en ordre décroissant (l'hypothèse de base étant que plus un terme est utilisé, plus la notion qu'il désigne est importante) et ensuite sur l'existence, dans notre documentation, d'une définition ou d'un contexte significatif. Notons ici que le critère de distribution a souvent été privilégié. En effet, il se peut fort bien qu'un auteur utilise fréquemment un même terme et que celui-ci soit absent ou très inusité chez un autre. Le but de notre étude étant d'obtenir un tableau terminologique aussi large que possible, sans pour autant être exhaustif, les termes ayant une distribution élevée étaient considérés plus importants que ceux ayant une fréquence élevée. Par ailleurs, certains termes sans distribution

où fréquence élevée étaient retenus à cause d'une définition ou d'un contexte définitoire qui expliquait clairement la notion désignée et révélait ainsi l'importance du terme dans le domaine de la QVT.

6. ETUDE TERMINOLOGIQUE

L'étude terminologique s'est faite dans le même sens que le dépouillement, c'est-à-dire de l'anglais au français.

Les termes du corpus ont été étudiés par groupe de notions. Ainsi, nous avons regroupé ensemble certains termes qui semblaient recouvrir des champs notionnels voisins (comme job enlargement et job enrichment) ou qui sont composés du même mot (satisfaction et degree of satisfaction, etc.) et sont donc susceptibles de couvrir la même notion globale, du moins partiellement.

Pour chaque groupe de notions, nous avons étudié d'abord ce que nous avons désigné comme "terme principal" (soit le terme ayant la distribution la plus élevée ou, en cas de distribution équivalente, la fréquence la plus élevée). Ce terme est susceptible d'être plus usité que les autres termes. Ainsi, c'est ce terme principal qui est donné au début de l'étude de chaque notion ainsi que dans les rubriques "justifications" et "descripteurs".

Nous avons ensuite examiné la notion en cause à partir des définitions ou des contextes retenus ou des deux.

Dans la plupart des cas, il nous a fallu recourir à des contextes supplémentaires (soit des justifications relevées dans les ouvrages complémentaires pour le terme principal ou des justifications relevées pour d'autres termes couvrant la même notion) pour être en mesure de compléter l'explication ou la définition la plus significative retenue. En effet, la justification principale ne traite souvent que d'un aspect de la question. Dans d'autres cas, des opinions contradictoires d'un ouvrage à l'autre nous ont forcées à faire le même exercice pour être en mesure de couvrir la notion le plus rigoureusement possible.

Il s'ensuit que l'étude de la notion a comporté l'analyse des variantes orthographiques et synonymiques. Nous avons également noté, pour chaque groupe de notions, les termes écartés et les raisons qui en justifiaient le rejet.

Nous avons suivi la même démarche pour l'anglais et le français et avons ensuite jumelé les résultats. Ainsi, l'étude notionnelle se termine finalement par un tableau synthèse comparatif des termes anglais et français retenus dans lequel figurent également les écarts notionnels ou les sens multiples le cas échéant ainsi que les synonymes et leur catégorie (expliqués au chapitre sur la synonymie).

7. PRESENTATION

La présentation des données suit la démarche adoptée pour l'étude notionnelle. L'ordre de présentation est le suivant :

- 1) présentation de la notion par le terme principal (le plus usité);
- 2) liste des termes dépouillés avec la fréquence et la distribution;
- 3) indication des termes relevés dans les dictionnaires généraux et complémentaires;
- 4) justifications relevées (avec indication du type) pour tous les termes retenus;
- 5) tableau des descripteurs significatifs pour chaque terme et indication des descripteurs communs à plus d'un terme et remarques (le cas échéant) sur les descripteurs;
- 6) définition choisie ou proposée du terme principal;
- 7) synonymes;
- 8) termes rejetés (au besoin).

Les termes français sont présentés de la même façon. L'étude de chaque groupe notionnel se termine par un tableau comparatif bilingue avec définition, catégorie grammaticale et synonymes.

Toutes ces rubriques sont expliquées en détail dans la Méthodologie de présentation des données au chapitre VII.

8. ANNEXES

L'annexe I constitue le tableau de fréquence et de distribution pour tous les termes traités dans l'étude terminologique. Les termes, pour chacune des deux langues, sont présentés en ordre alphabétique. Outre l'indication des ouvrages dans lesquels figure chaque terme (avec indication de la fréquence entre parenthèses), le tableau contient également une indication des dictionnaires généraux et complémentaires et des ouvrages complémentaires dans lesquels le terme a été relevé. Les codes utilisés pour désigner les sources dans lesquelles figurent les termes sont une abréviation des codes de source dont la liste est donnée dans les annexes IV et V. Il faut noter de plus que ce tableau comprend aussi les termes qui ont été rejetés dans l'étude terminologique.

Les annexes II et III sont un vocabulaire anglais-français et français-anglais des termes étudiés pour chaque groupe de notions. Les termes principaux sont suivis de leurs synonymes et les synonymes renvoient au terme principal. Ces deux lexiques ne contiennent pas

les termes rejetés. Les annexes IV et V portent sur la documentation utilisée dans l'étude; l'annexe IV donne la liste alphabétique des codes de source et l'annexe V, la liste, par type d'ouvrages, de tous les documents utilisés. Enfin, l'annexe VI donne quelques exemples des fiches que contient la Banque de terminologie du gouvernement canadien pour certains termes que nous avons étudiés.

CHAPITRE II

MOTS ET NOTIONS

Il faut savoir des mots pour
désigner les choses dont on
parle.

J. Darbelnet

MOTS ET NOTIONS

Après avoir fait une étude sommaire, mais générale du domaine que nous nous proposons d'étudier, nous avons examiné la documentation disponible et arrêté notre choix sur certains ouvrages (voir bibliographie). Dans cette documentation, nous avons retenu des ouvrages qui tantôt exposaient les principes de base de la QVT (et présentaient donc une étude globale de la QVT) et tantôt décrivaient des expériences spécifiques menées en qualité de vie au travail.

Toutefois, avant de procéder à l'examen détaillé des documents choisis, nous avons cru bon d'étudier de plus près certains termes qui nous semblaient désigner des concepts assez fondamentaux du domaine de la QVT, afin d'obtenir une idée un peu plus claire de l'orientation que prendrait notre étude et des problèmes qu'elle poserait. Après avoir examiné les contextes dans la documentation de base, nous avons ensuite vérifié l'attestation des notions ainsi dégagées dans certains dictionnaires de base dans le domaine des relations du travail. Ce que nous avons découvert, ce sont des points de vue divergents non seulement d'un ouvrage à l'autre, mais aussi entre ces mêmes ouvrages et les dictionnaires consultés.

Ce "flou" terminologique est bien illustré par l'analyse des termes job enrichment et job enlargement, qui semblent tous deux englober des concepts assez importants de la QVT, si l'on en juge par leur fréquence ainsi que par leur distribution, les deux étant passablement élevées. En effet, les deux termes apparaissent dans la moitié des quatre ouvrages étudiés; la fréquence est très élevée pour le premier terme et modérément élevée pour le second. En outre, on en trouve une définition dans les dictionnaires courants des relations industrielles (ROBIN, MAINCA); ce qui renforce leur importance.

Par ailleurs, tout courants que les termes job enrichment et job enlargement paraissent en qualité de vie au travail, les notions qu'ils véhiculent demeurent plutôt vagues et confuses. En effet, après une première lecture, les deux termes semblent plus ou moins synonymes : ils couvrent la notion de planification et de contrôle du travail par l'employé. L'un est même défini par rapport à l'autre : par exemple, job enrichment est défini comme "a form of job enlargement" (BIT, 5) et "means of attaining an enlargement of job content" (BIT, 82). Il faut vraiment y regarder de près pour s'apercevoir des différences qui distinguent ces termes. Ainsi, le job enlargement, vu comme l'un des concepts par lesquels s'expriment les principales tendances ou les nouvelles formes d'organisation du travail, peut être horizontal (variety of jobs) ou vertical (job planning);

il peut donc être un générique par rapport au job enrichment qui est "a form of job enlargement with emphasis on the vertical component" (BII, 5); "it essentially means vertical job enlargement or job loading" (SWAPP, 30). Néanmoins, il reste que les notions se chevauchent jusqu'à un certain point et qu'elles peuvent prêter à confusion.

Cette confusion est reflétée dans les définitions présentées par les dictionnaires, où l'on définit le job enlargement comme "a procedure of broadening the scope and adding additional responsibilities to a job to give the worker greater satisfaction" (ROBIN, 228) et le job enrichment comme "a vertical loading providing positive motivational factors such as responsibility, achievement and recognition" (MAINCA, 167). Les notions de responsabilité et de satisfaction/motivation se retrouvent dans ces deux définitions, estompant ainsi la distinction entre les deux termes. Ailleurs, on définit le job enlargement comme "an increase in the horizontal loading of a job by incorporating other tasks requiring similar levels of skill in order to increase satisfaction" (BSI-3138, 3), tandis que le job enrichment est défini comme

an increase in the vertical loading of a job combining it with some tasks and responsibilities normally performed by others in order to make the jobs more challenging and to increase responsibility (BSI-3138, 3).

Dans ce cas, la distinction semble reposer sur la différence entre vertical loading et horizontal loading, car les deux termes couvrent la notion de tâches supplémentaires. Il faut signaler ici la divergence entre les définitions données pour job enlargement par ROBIN et BSI : ROBIN parle d'un ajout de responsabilités tandis que BSI indique une augmentation des tâches, sans accroissement des responsabilités. Rien ne permet d'affirmer, en effet, qu'une augmentation de tâches entraîne nécessairement un accroissement des responsabilités.

Nous avons aussi constaté une divergence entre les définitions des ouvrages dépouillés et celle des dictionnaires. L'un de ces ouvrages (BIT) souligne l'aspect à la fois horizontal et vertical que peut revêtir le job enlargement tandis que le dictionnaire (BSI) n'en souligne que l'aspect horizontal. D'autre part, on retrouve l'aspect vertical dans la définition du job enrichment donnée dans le même ouvrage dépouillé (BIT). Il devient donc clair que les concepts qui sous-tendent ces deux termes clés restent vagues, si l'on en juge d'après les définitions des dictionnaires et des ouvrages cités.

Du côté du français, les notions qui se dégagent des termes équivalents ne sont ni plus claires, ni mieux définies. Nous avons trouvé comme équivalents les plus fréquents du job enlargement et du job

enrichment, à la fois dans les ouvrages dépouillés et dans les dictionnaires consultés, les termes élargissement des tâches et enrichissement des tâches.

Les ouvrages dépouillés ne nous sont pas d'un grand secours pour définir ou pour expliquer clairement l'élargissement des tâches. Un seul ouvrage vient éclairer quelque peu notre lanterne :

Il en va de même de l'élargissement des tâches, dans le sens d'un accroissement d'autorité laissé au travailleur, au niveau des décisions qu'il a à prendre en fonction du travail qu'il accomplit. (ARENT, 34)

Un autre ouvrage consulté nous apprend que "(...) de ce regroupement des tâches, on attend un enrichissement né de la variété des apports" (BEENT, 60, 140) et finalement, la source BOQUA (56) nous indique que l'élargissement des tâches constitue une forme de changement. Les caractéristiques principales que nous retenons ici sont donc l'accroissement d'autorité, qui suppose normalement un accroissement des responsabilités, et le rapprochement qui est fait entre l'élargissement et l'enrichissement. Pour ce qui est de ce dernier terme, un des ouvrages consultés nous donne un exemple de ce que peut être un enrichissement des tâches :

Des efforts sont ainsi faits au niveau de l'enrichissement des tâches; par exemple, un aide-général devient un homme de service, tâche dans laquelle il y a une plus grande autonomie, un salaire plus élevé et cette tâche exige, de plus, un effort de planification pour l'employé. (BOQUA, 291)

Ailleurs, on nous parle "d'expériences d'enrichissement des tâches tendant à rehausser la valeur attachée aux différents postes et à revaloriser les ouvriers" (ARENT, 21). Les caractéristiques importantes de l'enrichissement des tâches qu'on peut dégager de ces justifications sont une autonomie accrue, une augmentation salariale et l'exercice d'une certaine planification d'une part, et une revalorisation du poste et de l'employé d'autre part. Toutefois, étant donné que l'accroissement d'autorité ou d'autonomie, c'est-à-dire de responsabilités, est une caractéristique commune à l'élargissement autant qu'à l'enrichissement des tâches, les différences entre les notions couvertes par ces deux termes restent vagues. 2

Les renseignements supplémentaires que nous avons trouvés dans d'autres ouvrages, qui n'ont pas fait l'objet d'un dépouillement systématique, ne nous avancent guère. Une source (BEMAI) nous révèle que l'élargissement et l'enrichissement des tâches s'insèrent tous les deux dans le cadre de la restructuration du travail (nouvel agencement des postes de travail ou des tâches au sein d'un même emploi) (DIORE, 308). Cette même source nous apprend que :

5

Par opposition à l'élargissement, qui a pour objet l'échange entre fonctions de même niveau, l'enrichissement ne peut se faire que sur la base d'un accroissement de la fonction elle-même par apport de tâches supérieures, même partielles, et, ou, (sic) par surcroît de responsabilités et d'autonomie du titulaire dans le travail lui-même, ou à l'égard de l'environnement (les autres emplois, les autres individus) dans l'exercice de la fonction qui devient elle-même valorisée. (BEMAI, 102)

Côté théorie, d'après cette source, ces deux notions sont faciles à diviser. C'est la pratique qui pose des problèmes, car "nous pouvons d'une manière générale dire que l'élargissement a souvent des effets secondaires d'enrichissement, et que l'enrichissement a presque toujours des effets secondaires d'élargissement" (BEMAI, 102). La constatation qui en découle est donc que élargissement et enrichissement, tout comme leurs équivalents anglais, ont tendance à se chevaucher.

Si l'on s'en tient aux caractéristiques données par ces ouvrages, il semblerait que l'enrichissement des tâches est beaucoup plus vaste que l'élargissement, le second terme se rapprochant d'une certaine façon du premier par l'élément d'autorité accrue qui suppose, logiquement, une plus grande autonomie.

Les dictionnaires font une distinction plus nette entre élargissement et enrichissement même si, là, élargissement du travail

n'est pas défini comme tel. On nous renvoie à extension des tâches, son synonyme. Selon DIORE, élargissement du travail ou extension des tâches se dit d'une :

Opération qui consiste à ajouter un ou plusieurs éléments supplémentaires à un poste sans accroître le niveau de responsabilités du titulaire afin d'augmenter sa productivité, de diminuer son insatisfaction ou de parer à la monotonie du travail. (DIORE, 157)

Par contre, enrichissement des tâches, défini par l'intermédiaire de la valorisation d'un poste de travail est une :

Action qui consiste à élever le niveau des exigences intellectuelles ou physiques qui se rattachent à une tâche en accordant à son titulaire plus de responsabilités dans ses activités, en accroissant le degré d'autonomie de l'occupation, en introduisant de nouvelles opérations qui exigent plus de connaissances et d'habiletés. (DIORE, 377)

La distinction entre élargissement et extension résiderait donc, selon les dictionnaires, dans la notion de responsabilités accrues qui se trouve dans enrichissement, mais non dans élargissement.

Nous retrouvons encore ici, tout comme c'était le cas en anglais, une contradiction entre les différents ouvrages dépouillés et entre les dictionnaires et ces ouvrages. Ceux-ci semblent indirectement

indiquer, en passant par les notions d'autonomie et d'autorité, que les deux termes impliquent des responsabilités accrues, tandis que la définition du dictionnaire n'inclut pas l'augmentation des responsabilités pour l'élargissement, en la posant, avec l'autonomie, comme caractéristique de l'enrichissement (DIORE).

Ce premier tour d'horizon, par l'étude de job enlargement et job enrichment d'une part, et élargissement des tâches et enrichissement des tâches d'autre part, met clairement en évidence la difficulté de définir nettement les notions couvertes par les termes clés dans le domaine de la QVT. Le fait que la qualité de vie au travail est un nouveau domaine contribue à rendre plus difficile l'identification des notions couvertes par les termes : la QVT en est à l'étape des expériences, ce qui explique sans doute que les termes sont inventés au fur et à mesure des besoins.

Ce "flou" terminologique montre bien le besoin de faire une étude terminologique approfondie selon les méthodes préconisées et en utilisant une documentation de deux types : des ouvrages de nature terminologique (dictionnaires, lexiques, etc.) et des ouvrages à caractère monographique pour essayer de mettre un peu d'ordre dans ce foisonnement d'étiquettes.

CHAPITRE III

DICTIONNAIRES ET BANQUES DE TERMES

Les plus beaux mots du monde ne
sont que de vains sons si on ne
les comprend pas.

A. France

DICTIONNAIRES ET BANQUES DE TERMES

Etant donné la nouveauté relative du domaine de la QVT, les dictionnaires et les ouvrages lexicographiques unilingues ou bilingues sont rares. En fait, le seul que nous avons trouvé est le lexique intitulé *Qualité de vie au travail et productivité : Lexique et bibliographie (ATRAV)*, publié par l'Ecole nationale d'administration publique de Québec (ENAP).

Malheureusement, ce lexique n'est pas assez spécifique pour véritablement nous servir dans notre étude. Chose surprenante, ce lexique ne contient que quelques termes de QVT, la plupart étant des termes utilisés en gestion. De plus, la majeure partie de l'ouvrage est constituée non de termes, mais d'une bibliographie (assez substantielle d'ailleurs) sur la QVT et sur la productivité. Nous avons tout de même effectué une étude critique de ce lexique qui, sans constituer un outil terminologique d'une grande importance pour nos besoins, a orienté nos commentaires d'une certaine façon.

Soulignons tout d'abord que le lexique ne contient ni définition, ni contexte. La terminologie y est présentée sous forme de vedettes françaises accompagnées de leurs équivalents anglais, avec, à l'occasion, des notes précisant que les équivalents anglais sont des traductions originales et non recensées. Nous soulignons ici que cette présentation du français à l'anglais est pour le moins inhabituelle, étant donné que le mouvement de qualité de vie au travail ne semble pas être né en français. Nous remarquons également le fait étrange de présenter des équivalents anglais qui sont des traductions alors que la terminologie de la QVT, si l'on en juge par la bibliographie, est beaucoup plus abondante en anglais qu'en français.

Le point de départ de notre examen critique a consisté à choisir, parmi les termes relevés dans les ouvrages retenus pour le dépouillement, un certain nombre de termes (d'après la fréquence et la distribution), à vérifier si ces termes figuraient dans le lexique et, le cas échéant, à en analyser brièvement les équivalents proposés.

Les termes choisis, qui se retrouvent dans au moins 3 des ouvrages dépouillés, sont les suivants (les chiffres entre parenthèses indiquent la distribution des termes parmi les ouvrages et leur fréquence totale) :

auto-contrôle (4/17)	autogestion (4/34)
autonomie (3/51)	cogestion (4/33)
décentralisation (4/40)	intéressement (3/47)
élargissement des tâches (4/30)	groupe semi-autonome (4/11)
participation (4/265)	satisfaction (3/121)

Sur les dix termes retenus aux fins de la comparaison, seuls cogestion, élargissement des tâches et groupe semi-autonome figurent dans le lexique. Satisfaction n'apparaît pas comme uniterme : on y donne plutôt satisfaction au travail, qui fait également partie des termes dépouillés, mais dont la fréquence et la distribution n'étaient pas aussi élevées.

Pour les quelques termes qu'on retrouve dans le lexique, la qualité des équivalents donnés varie énormément. Par exemple, l'équivalent donné pour cogestion est collective management. Si la documentation anglaise que nous avons dépouillée ne contient pas ce terme, mais plutôt comanagement (2/14), il reste que le préfixe co couvre la notion de collective. L'équivalent donné pour élargissement des tâches est job enlargement qui ne pose guère de problèmes. Il en est de même pour groupes semi-autonomes dont l'équivalent donné est semi-autonomous work groups. Quoique - strictement parlant - l'équivalent aurait dû être semi-autonomous group, la documentation révèle que les deux sont utilisés indifféremment dans l'usage. La seule

particularité de ce terme est la présence de la marque du pluriel, tant en anglais qu'en français : cette marque grammaticale n'a pas sa raison d'être puisque, selon les règles en usage en terminologie, le pluriel n'est normalement retenu que lorsque le terme au pluriel a une acception différente de celle qu'il véhicule au singulier.

Si les équivalents des trois termes choisis ne présentent pas de grands problèmes, il n'en est pas ainsi de la qualité ou de la justesse de certains autres équivalents proposés. Par exemple, pour éthique du travail, le lexique de l'ENAP propose ethics at work. Soulignons d'abord que ethics at work n'est pas une unité terminologique, mais plutôt une unité de traduction. De plus, même si ethics at work n'est pas impossible en anglais, on dirait plutôt ethics at the workplace qui reste tout de même une unité de traduction, ou encore, comme le propose DIORE (154), labour ethics. Nous pouvons d'ailleurs nous demander si, en effet, il s'agit ici de ethics (concept en philosophie : "a set of moral principles or values", WEBSTER, 392) ou plus précisément de work ethic. Cet équivalent n'est pas proposé dans le lexique. Et pourtant, work ethic est un concept commun en relations du travail :

a set of values that stresses the virtuous aspects of hand work, diligence, and industry. Before the late 1960's (...) was the set of attitudes of workers towards their work. (BADIC, 509)

Il se peut que éthique du travail couvre deux notions et qu'il ait donc deux équivalents en anglais, mais ATRAV ne l'indique pas.

Autre exemple de "traduction" pour le moins douteuse : travail de groupe autonome - autonomous work group. Logiquement, travail de groupe autonome se traduirait par autonomous group work et non par autonomous work group qui est groupe de travail autonome en français! Nous allons de surprise en surprise avec d'autres termes : ergonomie - ergonomiea. En effet, on se serait attendu à ergonomics, formé à partir du grec et duquel vient d'ailleurs aussi le mot français, et non à une forme pseudo-latine qui n'existe pas en anglais. Ergonomics (ou comme on le dit aussi human-factor engineering) couvre la même notion que ergonomie, "l'étude multidisciplinaire du travail humain qui tente d'en découvrir les lois pour mieux en formuler les règles" (GLE, 4459). Et que dire de l'équivalence rémunération - wage payments? Encore une fois, l'anglais n'est pas juste puisque qui dit wage dit forcément paiement; il y a donc redondance. Par ailleurs, les équivalents les plus courants de rémunération sont compensation ou pay (DIORE, 302).

Si nous considérons globalement les vedettes françaises, nous remarquons que certains termes (2,3 %) n'ont même pas d'équivalents (co-propriété ouvrière, conditionnement physique des employés, structuration des emplois). Est-ce un oubli ou n'existe-t-il pas vraiment d'équivalents dans l'autre langue?

Après ce rapide survol des équivalents proposés, voyons plutôt ce que donne l'évaluation du lexique en regard des critères d'évaluation des sources élaborés par Rondeau (RONTE, 52). Ces critères sont les suivants : 1) la qualité des termes, qui s'évalue d'abord sur le plan scientifico-technique; il faut déterminer si la dénomination correspond bien à la notion désignée par les spécialistes, puis vérifier la pertinence d'autres dénominations et la justesse des synonymes. Ceci correspond à la valeur notionnelle propre des termes. La qualité des termes s'évalue ensuite sur le plan linguistique, qui comprend deux aspects : a) la qualité linguistique interne, autrement dit la conformité du terme (forme extérieure) aux règles morphologiques et syntaxiques de la langue et b) la valeur notionnelle comparée (en terminologie bilingue) c'est-à-dire la pertinence de l'équivalence (le terme de la langue de départ véhicule-t-il la même notion que celui donné pour la langue d'arrivée); 2) la qualité des sources, qui s'évalue par la présence de renseignements sur les éléments suivants : méthode de collecte et de traitement des données, système de renvois, index alphabétique, justifications accompagnant les termes et indications de sources. Une application de ces critères au lexique donne lieu aux remarques suivantes :

a) Qualité des termes : la valeur notionnelle propre des termes laisse à désirer (ethic at work) de même que leur qualité linguistique interne (marque du pluriel : cercles de qualité, équipes semi-autonomes); en outre, il y a des fautes d'orthographe : méthodes de travail, employment service, etc.); enfin, la valeur notionnelle comparée est sujette à caution (travail de groupe autonome rendu par autonomous work group est un cas de faux sens caractérisé).

b) Qualité des sources : la méthode de collecte et de traitement des termes n'est exposée nulle part. En outre, il n'y a aucun système de renvois (unités-champ notionnel), aucun index alphabétique anglais, aucun contexte ou définition et aucune indication de sources.

Cet exercice d'évaluation selon des critères reconnus montre bien que le lexique ATRAV n'est guère en mesure d'apporter de solution aux tentatives d'explications présentées dans le cadre de la présente étude.

Puisque le seul ouvrage lexicographique traitant spécifiquement du domaine de la QVT ne nous a pas semblé très fiable, nous avons dû consulter certains dictionnaires du domaine des relations du travail dans l'espoir d'y trouver un certain nombre des termes qui nous intéressent.

Du côté des dictionnaires bilingues, nous avons arrêté notre choix sur le Dictionnaire canadien des relations du travail (DIORE), publié par Gérard Dion, Département des relations industrielles de l'Université Laval. Ce dictionnaire a le français comme langue de départ et donne, pour toutes les entrées traitées, le (ou les) équivalents correspondants.

Nous avons commencé par faire le même exercice de comparaison des termes du dictionnaire avec les termes dépouillés que nous avons retenus pour l'évaluation du lexique ATRAV (les chiffres entre parenthèses indiquent la distribution des termes parmi les ouvrages dépouillés et leur fréquence totale):

auto-contrôle (4/17)	autogestion (4/34)
autonomie (3/51)	cogestion (4/33)
décentralisation (4/40)	intéressement (3/47)
élargissement des tâches (4/30)	groupe semi-autonome (4/11)
participation (4/265)	satisfaction (3/121)

Sauf auto-contrôle et groupe semi-autonome, tous ces termes (80 %) sont recensés dans DIORE. C'est un pourcentage impressionnant pour un dictionnaire qui ne se spécialise pas en qualité de vie au travail.

Par ailleurs, les équivalents donnés pour ces termes semblent justes (autogestion : self-management; décentralisation : decentralization). Lorsque deux équivalents sont possibles dans l'autre langue, ils sont donnés tous les deux :

intéressement : profit-sharing (stipulation en vertu de laquelle le salarié a droit à une somme correspondant à un pourcentage sur les bénéfices réalisés par l'employeur);

participation system (participation des travailleurs aux résultats économiques de l'entreprise).

Les différentes acceptions d'un même terme français sont données, dans les cas où le terme recouvre plus d'une notion :

participation : acte par lequel des personnes s'associent les unes aux autres dans la poursuite d'un objectif commun;

situation dans laquelle se retrouvent des personnes associées à d'autres dans un intérêt commun.

Si l'on évalue maintenant DIORE selon les critères des sources énumérés par Rondeau, on constate qu'il y répond entièrement.

a) Qualité des termes : la valeur notionnelle des termes français est expliquée très clairement et les différentes notions couvertes par un terme sont bien délimitées (voir paragraphe ci-dessus sur intéressement et participation). De plus, la qualité linguistique interne est excellente. La valeur notionnelle comparée, elle, est bonne pour les termes dont il est question ci-dessus (autogestion - self-management, autonomie - autonomy), même si elle comporte parfois des lacunes pour certains autres termes. Par exemple, les équivalents anglais rattachés à la notion d'horaire flexible et d'horaire libre sont les mêmes, sans explication quant à l'usage ou à la fréquence de l'un par rapport aux autres.

b) Qualité des sources : l'auteur expose longuement la méthode de collecte et de traitement des termes ainsi que la méthodologie utilisée, qui est conforme aux usages. Les termes français sont présentés en ordre alphabétique, accompagnés de leur genre et de l'équivalent anglais, puis des définitions françaises pertinentes. Les entrées font l'objet, dans certains cas, de renvois à des unités appartenant au même champ notionnel et à des champs notionnels voisins (que l'auteur identifie comme étant des corrélats). L'ouvrage contient de plus un index anglais avec équivalents français. La consultation de l'ouvrage est aisée et les définitions, contextes et renvois aux sources pertinentes foisonnent. La réputation de l'auteur n'est plus à faire :

c'est un éminent spécialiste du domaine. L'ouvrage comporte cependant, à notre avis, une lacune : bien que l'auteur ait indiqué le genre d'ouvrages à partir desquels il a tiré les termes, il est impossible pour le lecteur d'avoir des références bibliographiques précises pour un terme en particulier.

Il n'existe pas de dictionnaire unilingue français qui semble couvrir de façon spécifique le domaine de la QVT; le DIORE est en fait le seul qui pourrait faire partie de cette catégorie, puisque la principale partie de ce dictionnaire porte sur le vocabulaire français.

Il existe toutefois des dictionnaires unilingues anglais sur ce sujet. Notre choix s'est porté sur le Robert's Dictionary of Industrial Relations, publié par Harold S. Roberts. Ce dictionnaire ressemble à celui de Dion, à ceci près qu'il est unilingue anglais. Pour l'évaluer, nous avons fait le même exercice de comparaison que pour les deux ouvrages lexicographiques précédents, en utilisant dix termes anglais relevés dans les ouvrages dépouillés et les mêmes critères de distribution et de fréquence.

direct participation (3/20)
industrial democracy (2/27)
job enrichment (2/58)
motivation (3/71)
participative management (2/37)

humanization of work (2/27)
involvement (4/38)
job satisfaction (3/69)
participation (3/522)
satisfaction (4/309)

Sur les dix termes retenus aux fins de la comparaison, quatre seulement, soit industrial democracy, job satisfaction, motivation et participative management, sont relevés dans ROBIN. Comme nous le révèle l'examen rapide de ce dictionnaire, il comprend surtout des termes qui couvrent des notions générales et des grands principes fondamentaux du domaine des relations industrielles, d'où la qualité de vie au travail tire ses éléments de base.

Nous avons évalué le ROBIN, d'après les mêmes critères que ceux dont nous nous sommes servis pour évaluer ATRAV et DIORE. Il nous est impossible, étant donné l'ampleur du ROBIN, de vérifier tous les termes qu'il contient. C'est pourquoi nous avons fondé l'évaluation qui suit seulement sur les termes retenus pour la comparaison ci-dessus :

a) Qualité des termes : la valeur notionnelle des quatre termes ne pose aucun problème : par exemple, pour job satisfaction, l'auteur donne non seulement la définition du terme, mais aussi l'origine de la notion et les facteurs susceptibles de l'influencer. Il en va de même de la qualité linguistique interne. Evidemment, la valeur notionnelle comparée ne joue pas ici, puisqu'il s'agit d'un dictionnaire unilingue.

b) Qualité des sources : la méthode de collecte et de traitement des entrées est exposée clairement et la méthodologie employée est conforme à ce qui se fait pour ce genre d'ouvrage. Chaque entrée contient des renvois, d'une part à des unités appartenant soit au même champ notionnel, soit à un champ notionnel voisin, et d'autre part, à des notions d'intérêt pour le terme à l'étude. Chaque entrée est ainsi bien située dans le domaine. Il n'y a pas d'index alphabétique, puisque les entrées sont déjà présentées dans cet ordre. La consultation est très facile et rapide. Les définitions, contextes et indications de sources foisonnent. L'auteur est sans aucun doute une autorité reconnue dans le domaine.

Malgré sa qualité évidente, cet ouvrage ne nous est malheureusement pas d'un grand secours étant donné qu'il ne contient que peu des termes que nous avons relevés dans les ouvrages dépouillés.

L'absence des termes de la QVT s'expliquerait sans doute par l'année de publication de l'ouvrage (1971), car la QVT n'était pas aussi connue à l'époque. Néanmoins, ce dictionnaire est certes utile pour les quelques termes de QVT qu'il contient.

A la lumière du bref examen des trois dictionnaires ci-dessus, nous constatons que malgré la qualité de certains d'entre eux, aucun ne répond vraiment à la plupart de nos besoins. En outre, chose surprenante, le dictionnaire le plus susceptible de nous aider est le DIORE qui, pourtant, ne traite pas spécifiquement de la QVT.

Quant aux autres dictionnaires qui ne font pas l'objet d'une analyse ici, comme le Canadian Labour Terms (CCH) ou le Glossary of Labour Relations Terms, le Dictionnaire de l'organisation et de la gestion ou Les milles et un quelques mots du management, force nous est de constater que, bien qu'ils soient relativement riches, ils ne s'attachent pas du tout aux termes que nous cherchons. Ainsi, le premier comme le deuxième contiennent des termes relatifs aux relations patronales-syndicales proprement dites, le troisième présente des termes utilisés dans les réunions (ou par les spécialistes en organisation) et le dernier contient des termes d'économie, de production et d'administration.

Et que dire des banques de termes pour un domaine récent comme la qualité de vie au travail? Elles constitueraient, en principe, une meilleure source d'information que les dictionnaires vite dépassés. Cependant, une consultation de la Banque de terminologie du gouvernement canadien indique que ce n'est pas le cas pour la qualité de vie au travail : sur 20 termes interrogés (les mêmes que ceux utilisés aux fins de la comparaison dans le présent chapitre), la banque ne contient aucune fiche dans le domaine étudié pour 10 termes; plusieurs fiches avec des équivalents différents sont données pour 2 autres termes et enfin les fiches données contiennent une réserve quant à la justesse de l'équivalence pour 4 autres termes. La banque contient seulement deux fiches (pour deux termes) dont l'équivalence ne pose pas de doute. Cette situation est probablement un signe de l'instabilité terminologique du domaine de la qualité de vie au travail où l'usage n'est pas encore fixé. (Voir des exemples d'imprimés d'interrogation en annexe.)

Ce qui ressort de notre analyse des vocabulaires, lexiques, glossaires, dictionnaires spécialisés et banques de termes (catégories 2.1.4.3, 2.1.4.5 et 2.1.4.6 de Rondeau), c'est que nous ne pouvons pas nous fier entièrement, dans l'établissement de la terminologie de la QVT, à ces seuls documents à contenu terminologique.

CHAPITRE IV

OUVRAGES DEPOUILLES

Tout est dans la mesure, tout
dépend du contexte comme du
"ton" que l'on cherche.

Irène de Buisseret

OUVRAGES DEPOUILLES

Etant donné que, dans le cas d'un domaine nouveau, le vocabulaire est utilisé dans le milieu (parole) avant d'être expliqué de façon systématique dans les dictionnaires (langue), il nous semblait que les ouvrages à caractère monographique sont les ouvrages par excellence où aller chercher la terminologie du domaine de la QVT. Nous en arrivons à la catégorie de documentation à contenu terminologique que Rondeau appelle "livres et revues spécialisées, actes de rencontres scientifiques, rapports de recherche, thèses d'étudiants, etc."

Signalons d'abord que les thèses d'études de maîtrise ou de doctorat sur la QVT sont peu nombreuses : sur 749 entrées répertoriées par CODEM par exemple, aucune n'est une thèse de maîtrise et 14 seulement sont des thèses de doctorat, dont seulement deux en langue française, probablement parce que le domaine de la QVT est trop nouveau. De plus, la plupart des thèses traitent un sujet particulier du domaine : gestion participative, cogestion économique, participation des travailleurs, prise de décision participative, etc. Quatre de ces thèses n'abordent la question que pour un seul pays.

Du côté des revues spécialisées, nous n'avons trouvé que peu de publications : il n'y en a pas en français. Du côté de l'anglais, Issues on the Quality of Working Life. A Series of Occasional Papers, publié conjointement par le Ontario Ministry of Labour et l'Ontario Quality of Working Life Centre. Enfin, la revue La qualité de vie au travail, publiée par Travail Canada, a l'avantage d'être publiée dans les deux langues officielles du Canada, mais il est fort probable que la majeure partie des articles qui paraissent dans la version française soient des traductions de l'anglais.

Evidemment, un ouvrage traduit comporte beaucoup d'inconvénients aux yeux des terminologues, le premier étant que la rédaction originale n'est pas en langue d'arrivée et qu'il est très difficile de savoir si le traducteur a utilisé dans sa traduction le vocabulaire qui correspond à celui qui est utilisé dans l'usage, en français par exemple (dans les cas d'une traduction de l'anglais vers le français). En outre, les termes retenus risquent de n'avoir pas exactement le sens qu'ils auraient en langue d'origine.

Quant aux rapports de recherche, ils sont le plus souvent présentés sous forme d'articles dans divers recueils (tels New Forms of Work Organization, du Bureau international du travail, ou Quality of Working Life, du ministère du Travail). Les recueils d'articles rédigés

par différents experts et les actes de rencontres scientifiques (Participation et négociation collective, Département des relations industrielles, 1977, Université Laval) sont les types de documentation les plus fréquents dans le domaine de la QVT.

Par ailleurs, étant donné que la documentation est peu connue et que l'approche diffère d'un livre à l'autre, ce qui soulève des problèmes dans l'établissement de la terminologie, il serait utile de présenter ici, si sommairement que ce soit, les ouvrages que nous avons dépouillés (en anglais d'abord et en français ensuite).

International Labour Office. New Forms of Work Organizations.
Genève, International Labour Office, 1979, 173 p. (BIT)

Ce livre, publié dans le cadre du programme PIACT (International Programme for the Improvement of Conditions and Environment) lancé en 1976, a pour objectif de promouvoir les mesures prises afin de fixer et d'atteindre les objectifs d'humanisation du travail; c'est un recueil d'articles sur les principales tendances des nouvelles formes d'organisation du travail. Les articles décrivent la situation dans différents pays (Danemark, Norvège, Suède, France, Royaume-Uni, République fédérale d'Allemagne et Etats-Unis). Ils ont été rédigés par des chercheurs et des spécialistes de grands organismes (tels l'Institute of Political Science, University of Aarhus, le Conservatoire national des arts et des métiers, la London Graduate School of Business Studies, la Graduate School of Administration Studies, Carnegie-Mellon University), ce qui nous permet de voir des points de vue différents émanant de différents pays. Il serait par ailleurs intéressant de savoir si l'apport de l'Université d'Aarhus et celui du Conservatoire de Paris sont des traductions et si ces organismes ont utilisé le même traducteur. Il nous semblait donc particulièrement intéressant de dépouiller ce recueil, publié sous les auspices d'un organisme de réputation internationale susceptible de devenir un «chef de file en matière de qualité de vie au travail.

Une introduction précède l'examen de la situation des différents pays. On y brosse l'historique de la qualité de vie au travail et des principales tendances (ou mouvements) qui y sont associées : a) l'organisation scientifique du travail (forme traditionnelle d'organisation du travail) qui distingue très clairement la planification du travail (réservée aux cadres) et son exécution (par les employés) et b) les systèmes socio-techniques d'où le mouvement de la QVT tire des caractéristiques appliquées aux nouvelles formes d'organisation du travail : le lien étroit entre la nature humaine et le travail, l'importance des groupes informels et spontanés, la compatibilité de la personnalité de l'employé avec son travail, la nécessité de connaître les résultats de l'engagement face au travail et la satisfaction des besoins de sociabilité. Les études présentées dans le recueil portent sur les nouvelles tendances tirées d'expériences diverses et traitent de la restructuration des tâches, de leur recomposition, de leur élargissement et de leur enrichissement, des équipes autonomes et semi-autonomes de travail, des groupes de production, etc.

Les chapitres, qui portent tous sur un pays différent, sont structurés de la même façon : d'abord le cadre national, ensuite trois ou quatre exemples d'expériences sur les nouvelles formes d'organisation du travail et enfin, des observations générales, plus ou moins longues selon le pays étudié. Cette similarité dans la présentation

des chapitres permet au lecteur de facilement établir des comparaisons, surtout parce qu'il s'agit de pays différents (c'est-à-dire qu'il est possible de voir si les mêmes tendances se retrouvent d'un pays à l'autre). En fait, l'un des aspects les plus intéressants de ce livre est son caractère international. Par contre, ses deux grandes faiblesses sont la multiplicité des auteurs et la date des situations : l'ouvrage a été publié en 1980, mais les situations décrites remontent à 1976. Dans certains cas, souligne-t-on, une mise à jour est faite dans l'introduction.

Le livre contient 128 termes sur les 289 dépouillés au total, soit plus de 58 %. C'est en fait l'ouvrage qui offre le pourcentage de termes anglais le plus élevé. Nous y retrouvons des termes comme autonomous group, codetermination, comanagement, democratization of work, etc.

Swart, J. Carroll. A Flexible Approach to Working Hours. S.l.,
Amacon, 1978. 278 p. (SWAPP)

Nous n'avions pas prévu au départ de dépouiller ce livre. Cependant, comme il avait fait l'objet d'une lecture et d'un dépouillement systématique dans le cadre d'un autre projet terminologique sur les relations du travail (entrepris au Secrétariat d'Etat en 1985), nous avons décidé de l'inclure dans la présente étude.

C'est un livre relativement récent, divisé en trois parties. La première porte sur le cadre général de la QVT et sur la "gestion dans le contexte de l'humanisation du travail". La deuxième constitue véritablement le coeur de l'ouvrage : les alternative work schedules. Tout au long des huit chapitres de cette partie, l'auteur décrit essentiellement quatre formes d'aménagement du temps, tantôt aux Etats-Unis, tantôt à l'extérieur des Etats-Unis, tantôt dans le secteur public et tantôt dans le secteur privé. Il aborde également la question des avantages et des inconvénients des flexible hours, terme qui ressort comme un générique pour les différentes désignations des alternative work schedules. Le livre se termine par un tour d'horizon sur ce que nous réserve l'avenir dans le contexte de la QVT.

Son aspect le plus intéressant nous rend la tâche plus difficile : c'est l'utilisation de termes différents pour désigner la même réalité, d'une entreprise à l'autre ou d'un secteur à l'autre. Par exemple, la définition générale donnée pour staggered hours est la suivante :

a working-time pattern whereby individuals and groups within an urban area - or within a firm - do their work within different time frames according to a master plan. (51)

Flexible hours est défini comme :

a working-time pattern whereby an employee can, on a daily basis and within specific limits, start and finish work at his or her discretion, as long as the person completes the total number of hours required for a given time period. (54)

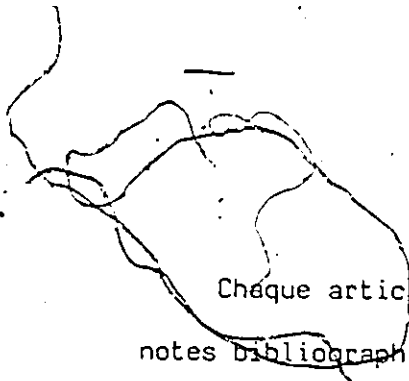
Une compagnie utilise le terme sliding time (68) pour désigner le flexible hours. Une autre compagnie, qui a aussi adopté le flexible working hours, lui préfère cependant le terme adaptable hours et offre à ses employés qui ne bénéficient pas de ce régime de travail, les staggered hours. Cette situation nous laisse entrevoir assez clairement les problèmes que nous affrontons dans l'établissement des notions spécifiques du vocabulaire de la QVT et dans notre tentative de dégager une terminologie distincte de la QVT.

Outre une table des matières, l'ouvrage contient un index des principales notions étudiées. Il n'y a cependant aucune bibliographie. ATRAV mis à part, c'est cette publication qui contient la plus faible proportion de termes dépouillés : 44 sur 289, soit 20 %.

Williams, Ervin (Ed.). Participative Management: Concepts, Theory and Implementation. Georgia, School of Business Administration (Georgia State University), 1976. 285 p. (WILPA)

Nous avons choisi d'étudier ce livre en raison de ses sujets (motivation, participation, prise de décisions, relations employeurs-employés) et de son tour d'horizon de la gestion participative. Ce livre, ou plutôt ce recueil d'articles, est divisé en trois parties traitant respectivement des notions, de la théorie et de la mise en oeuvre de la gestion participative. Chaque partie contient de 5 à 6 articles rédigés pour la plupart par des universitaires.

La première partie contient des articles traitant notamment de la participation à la prise de décisions, de la motivation et des styles de gestion. La deuxième partie, sur la théorie, se penche plus particulièrement sur le leadership et sur la satisfaction et l'augmentation de la productivité qui peut en découler, ainsi que sur les conséquences de la participation des employés pour la mise en place de régimes d'encouragement, et sur les consultations patronales-syndicales dans une entreprise en particulier. La dernière partie, qui porte sur la pratique et les techniques de mise en oeuvre de la participation, traite de la motivation et de la participation face au mythe, de la reconstruction d'une compagnie et de certains facteurs organisationnels dans le cadre du processus de gestion par objectifs.



Chaque article est précédé d'une notice sur l'auteur et suivi de notes bibliographiques ou explicatives. Les articles sont clairement présentés et bien structurés. Certains sont agrémentés de tableaux et de diagrammes, pour faciliter la compréhension. Malheureusement, l'ouvrage ne contient aucun index et la table des matières pourrait être plus détaillée.

Au cours du dépouillement, nous avons constaté que certains articles ne répondaient pas à nos attentes, ou plutôt qu'ils ne traitaient pas du sujet comme nous l'aurions espéré.

Ceci explique que nous y avons relevé relativement peu de termes (51 sur 218, soit 23 %). Il contient cependant certains termes d'intérêt, comme autonomy, codetermination, democracy at work, direct participation, etc.

D'Aragon, Pierre et al. La participation dans les entreprises.
Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1980. 184 p.
(ARENT)

Nous avons choisi ce volume parce qu'il présente un point de vue québécois et ontarien et aussi parce qu'il décrit des expériences tentées dans différentes entreprises d'importance variable. Nous pouvions au départ compter y trouver des descriptions variées. De plus, l'ouvrage est relativement récent et susceptible par conséquent d'être plus à jour qu'un autre des ouvrages que nous avons dépouillés (BEENT).

Ce livre est le fruit d'une vaste enquête menée auprès de vingt entreprises et de quelque 200 gestionnaires et travailleurs dans le dessein de découvrir de quelle façon, dans quelle situation et pourquoi le modèle participatif pouvait être profitable dans le milieu de travail.

Avant de présenter les résultats de l'enquête, les auteurs étudient la question de la participation (essai de définition, types de participation, comparaison avec les concepts d'autogestion et de cogestion). Ils donnent également des exemples de la participation au Canada et à l'étranger, en France et en Suède notamment. La première

partie se termine par une étude des principes de réorganisation du travail et traite plus particulièrement de l'approche socio-technique.

La deuxième partie du livre traite de l'enquête proprement dite et de ses résultats. On y discute d'abord des paradigmes de la recherche, c'est-à-dire le postulat de base et les variables retenues :

(...) les structures de participation formelles représentent la variable indépendante principale (...) autres variables importantes : les valeurs, les processus interpersonnels et de groupe, et leurs conséquences. Deux autres variables, les caractéristiques de l'individu et les conditions organisationnelles (...). (ARENT, 73)

On passe ensuite à la définition des concepts du paradigme et à quelques explications sur les variables, puis à une description de la méthodologie de l'enquête. On fait ensuite ressortir les résultats significatifs globaux par l'interprétation et l'explication des réponses obtenues en entrevue. Les auteurs brossent un tableau synoptique de l'essentiel des trois théories avancées sur la satisfaction au travail (théorie X, théorie Y et théorie de la contingence de McGregor) et les comparent aux résultats obtenus. Le chapitre suivant consiste en une explication du système de valeurs utilisé pour interpréter les résultats (l'aliénation, la démocratie, la satisfaction, par exemple). Après une courte discussion sur le sentiment d'aliénation, nous arrivons à la conclusion générale.

Nous avons relevé dans cet ouvrage 108 termes, ce qui représente près de 50 % de tous les termes dépouillés. Il s'agit de termes comme actionnariat ouvrier, approche socio-technique, autogestion, cogestion, compagnie participative, élargissement des tâches et participation.

Bertaux, Maurice. Groupes et équipes autonomes d'entreprises.
S.l., Chotard et associés, Editeurs, 1976. 248 p. (BEENT)

■ Nous avons retenu ce livre parce qu'il présente les expériences tentées en France qui sont liées aux nouvelles formes d'organisation du travail. L'auteur précise dans un avertissement qu'il s'est penché autant sur la situation qui existait dans la petite entreprise que sur celle qu'on observait dans les grandes. Il indique aussi dès le départ le champ sémantique couvert par les termes groupe et équipe. En s'appuyant abondamment sur les documents du Comité Hyacinthe Dubreuil⁽¹⁾, l'auteur veut démontrer qu'il est possible d'humaniser l'entreprise moderne.

L'ouvrage contient une introduction, une table des matières ainsi qu'une bibliographie sur les ouvrages et écrits d'Hyacinthe Dubreuil, un index des noms cités et différents tableaux et figures.

(1) Ce comité a pour objectif la promotion de l'application pratique de la pensée d'Hyacinthe Dubreuil, laquelle préconise l'amélioration des conditions de travail au moyen d'une réforme de la structure de l'entreprise (équipes autonomes) et l'aménagement de rapports de pouvoirs (régimes des contrats) dans l'entreprise.

Le corps du livre est divisé en trois parties : la première présente l'homme (Hyacinthe Dubreuil) et sa philosophie, à partir de laquelle sont élaborées les opinions et réflexions présentées dans l'ouvrage. L'auteur fait ensuite un survol du passé, en décrivant les aspects positifs et négatifs des tentatives de réforme et en présentant les recherches actuelles sur l'aménagement du temps, l'aménagement des tâches et l'enrichissement des fonctions. Il termine cette partie en délimitant les notions couvertes par équipe, équipe autonome et équipe autonome d'entreprise.

La deuxième partie du volume est consacrée à un sondage réalisé après la création du Comité Hyacinthe Dubreuil et portant sur la possibilité d'établir dans l'organisation des équipes autonomes d'entreprise. L'auteur expose ensuite les positions du comité face aux opinions exprimées par les répondants : l'entreprise et son personnel constituent ensemble le cadre dans lequel s'amorce la discussion.

La dernière partie de l'ouvrage énonce des suggestions d'ordre pratique et fait un survol des diverses expériences tentées ailleurs en France, aux Etats-Unis et en Scandinavie.

En somme, ce qui nous semblait au départ un livre particulièrement intéressant s'est révélé beaucoup trop restreint pour nos besoins. Il ne nous a permis qu'une comparaison limitée avec les autres ouvrages dépouillés, en raison surtout de la spécificité des notions véhiculées par les termes. En effet, la réflexion de l'auteur étant fondée sur la philosophie d'une structure de gestion très particulière, structure qui ne semble pas très commune, à tout le moins de ce côté-ci de l'océan, le vocabulaire utilisé est particulier à la situation décrite. On parle, par exemple, de divers contrats : d'atelier, d'équipe, d'objectif, de progrès, etc., notions qui n'existent pas au Québec, d'abord parce que la législation y est très différente, ensuite parce que les travailleurs québécois et canadiens sont engagés sur une base individuelle et sont également rémunérés sur cette même base, sans égard à la production collective. Le dépouillement du présent ouvrage nous laisse entrevoir que la terminologie de la QVT, loin de générer un vocabulaire commun aux différents milieux dans lesquels il est employé, risque fort d'être fonction de la pratique de ces mêmes milieux.

Malgré cette constatation, les termes qu'il contient (109 sur 289) représentent 40 % de tous les termes dépouillés.

Boisvert, Maurice et le Groupe d'étude de travail des HEC. La qualité de vie au travail. Regard sur l'expérience québécoise. Montréal, Editions Agence d'Arc Inc., 1981. 461 p. (BOQUA)

Premier ouvrage québécois sur la qualité de vie au travail, ce livre est l'aboutissement des recherches, des expériences et des observations du Groupe d'étude sur la QVT des HEC. Ce groupe de travail, fondé en 1975, se donnait comme attributions de recenser, de décrire et d'analyser les tentatives québécoises d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le livre, divisé en quatre parties, est en fait un recueil d'articles qui ont en commun le thème de recherche fondamental de la publication. La première partie, Introduction à des réflexions pratiques québécoises d'amélioration de la QVT, nous livre les différents aspects de la QVT (autonomie, cogestion, participation, etc.), les thèmes qui lui sont liés et les principaux cas d'amélioration de la QVT (Steinberg).

La deuxième partie est consacrée à la description de quatre facettes de la qualité de vie au travail. Cette partie, divisée en cinq chapitres, traite entre autres sujets des aspects organisationnels de la QVT, de la nature du travail dans le contexte

de la QVT, des changements dans le mode de décision, de l'environnement physique, du travail et de la vie privée. Comme on l'a souligné plus haut, ces articles sont tous rédigés par des auteurs différents.

La troisième partie du livre, composée de quatre chapitres, traite des aspects plus ou moins directement associés à la QVT, comme les implications sur la gestion de la rémunération, la position des syndicats vis-à-vis des nouvelles expériences d'organisation du travail, la problématique du changement organisationnel dans l'optique de la qualité de vie au travail et, enfin, la productivité et l'organisation au travail.

La dernière partie apporte des témoignages sur la pratique québécoise. On peut y découvrir le cheminement suivi par une dizaine d'entreprises québécoises dans l'implantation de nouvelles formes d'organisation du travail. Cette partie se termine par un aperçu des effets de la participation sur les lieux de travail de l'entreprise.

Le livre est bien structuré : chaque chapitre est divisé en rubriques claires et bien identifiées, les mots-clés ou importants sont indiqués en caractères gras; des notes suivent au besoin et certains chapitres se terminent par une bibliographie. Outre une table des matières très détaillée, les auteurs ont prévu deux annexes

portant sur une comparaison entre l'expérience étrangère et québécoise du "design et du redesign" du travail et sur la situation de changement telle que vécue par la direction d'Imperial Tobacco.

Cette publication du Groupe de travail des HEC contient 121 des 289 termes retenus à la suite de notre dépouillement des livres français, soit près de 42 % du total. Elle contient d'ailleurs la proportion de termes français la plus élevée de tous les ouvrages dépouillés.

Nous avons retenu ce livre parce qu'il est relativement récent (1980) et qu'il constitue une très bonne synthèse de la QVT et des phénomènes qui y sont liés (d'une manière beaucoup plus satisfaisante que les autres volumes que nous avons dépouillés), et ce ne sont là que quelques raisons. Les termes qui, à notre avis, constituent le vocabulaire fondamental de la QVT y sont très bien représentés (amélioration des conditions de travail, aménagement des tâches, autogestion, autonomie, etc.). La majorité des termes que nous avons relevés reviennent plus d'une fois dans le livre, ce qui nous facilite la tâche d'établir les caractéristiques spécifiques des notions couvertes par les termes. Les auteurs n'ont pas non plus lésiné sur les diagrammes et sur les tableaux pour appuyer leurs affirmations.

Malheureusement, l'ouvrage a un aspect négatif que nous ne pouvons passer sous silence, étant donné son importance : les erreurs de syntaxe et de grammaire et les fautes d'orthographe sont très nombreuses : absence de ponctuation, non-respect des règles d'accord syntaxiques, faiblesse des structures linguistiques internes, ruptures de constructions, combinaisons de structures syntaxiques et oublis de mots, pour ne donner que quelques exemples. Malheureusement, ce genre d'erreurs foisonne du début à la fin de l'ouvrage et oblige le lecteur, dans certains cas, à relire une phrase et même un paragraphe plusieurs fois pour trouver le lien logique ou tenter de deviner les mots qui ont été oubliés!... S'agit-il ici d'une mauvaise correction d'épreuves de la part de l'éditeur ou d'un manque de moyens rédactionnels des auteurs? Nous ne le savons pas...

Somme toute, les nombreux aspects intéressants de ce livre sont ternis par ses erreurs langagières. Néanmoins, comme c'est à peu près le seul ouvrage québécois détaillé sur le sujet, il nous est d'une grande utilité.

Côté, Maurice et Vasile Tega. Démocratie industrielle suivie d'une bibliographie internationale annexée. Industrial Democracy and a Basic Annotated International Bibliography. Collection Groupe d'études de travail des HEC 1980/81. Ottawa, Editions Agence d'Arc Inc., 1980. 518 p. (CODEM)

Nous avons retenu ce livre d'une part pour son bilinguisme et, d'autre part, pour son tour d'horizon de la démocratie industrielle. Est-il besoin de souligner tout l'intérêt de son importante bibliographie (749 entrées)?

La partie narrative, divisée en cinq sections, donne le cadre de référence du thème à la publication : la définition des principaux termes relatifs à la démocratie industrielle, la grille d'analyse et ses principales variables, la variable humaine sous deux angles, celui du superviseur et celui de l'employé, la variable organisationnelle et, enfin la variable décisionnelle et ses éléments.

La version anglaise semble être une traduction de la version française, mais elle nous a été utile pour comparer les termes qu'elle contient avec ceux que nous avons relevés dans les autres ouvrages unilingues anglais. La proportion de termes français dépouillés est de 58 sur 289, soit près de 27 %; les termes anglais se retrouvent dans une proportion de 74 sur 218, soit près de 34 % du total.

Outre l'imposante bibliographie annotée, le livre contient une liste des mots-clés, un index des sujets ainsi qu'un index des auteurs. La partie narrative présente un intérêt tout particulier du fait que, pour chaque terme ou pour chaque notion traitée dans un ouvrage faisant partie de la bibliographie annotée, les auteurs donnent un numéro entre parenthèses qui renvoie à un document analysé dans la bibliographie. Ce système assure un complément d'information qui peut s'avérer très utile.

Nous nous devons cependant de noter le même aspect négatif pour ce livre que pour BOQUA : la piètre qualité de la rédaction qui vient ternir l'outil précieux qu'est cette publication.

Ce bref survol de la documentation dépouillée montre bien qu'il existe des différences énormes d'un ouvrage à l'autre, d'abord sur l'approche ou le point de vue adopté, ensuite et surtout sur les thèmes traités : certains thèmes reviennent dans plus d'un ouvrage tandis que d'autres ne sont discutés que par un seul auteur. Le chapitre qui suit présente d'ailleurs une discussion détaillée sur le sujet.

CHAPITRE V

CONCLUSION SUR LE DEPOUILLEMENT

Ce qu'il fallait démontrer.

Larousse

CONCLUSION SUR LE DEPOUILLEMENT

Maintenant que nous avons décrit séparément chacun des ouvrages dépouillés, il convient ici de faire un "tour de table", de donner un aperçu global du matériel que nous avons accumulé jusqu'ici et de juger de la valeur des ouvrages étudiés.

Nous verrons d'abord, sous forme schématique et pour chaque ouvrage, les points importants en ce qui concerne a) la langue, b) l'origine, c) le type d'ouvrage (recueil ou ouvrage à caractère monographique) et d) les principaux sujets abordés.

Nous décrirons ensuite la situation générale du point de vue du type d'ouvrage (recueil vs ouvrage à caractère monographique), de son orientation, pratique ou théorique, des principaux thèmes étudiés et des termes relevés dans chaque ouvrage.

Liste des abréviations utilisées :

FR : Français	Q : Québec
EN : Anglais	E.-U. : Etats-Unis
BIL : Bilingue	EU : Europe
M : Ouvrage à	FA : France
caractère monographique	
R : Recueil	

OUVRAGE	LANGUE	ORIGINE	TYPE	PRINCIPAUX THEMES ABORDES
---------	--------	---------	------	---------------------------

ARENT	FR	Q	M	. Description des expériences tentées dans différentes entreprises. . Etude sur la participation (essai de définition, types et analyse comparative de l'autogestion et de la cogestion). . Exemples de participation au Canada, en France et en Suède.
BEENT	FR	FA	M	. Expériences tentées sur les nouvelles formes d'organisation du travail par la promotion de la philosophie d'un innovateur en la matière. . Description d'un sondage sur l'établissement d'équipes autonomes d'entreprises et évaluation des résultats.
BOQUA	FR	Q	R	. Etude de l'autonomie, de la cogestion et de la participation. . Analyse des caractéristiques principales de la QVT, des aspects connexes à la QVT et des pratiques québécoises dans ce domaine.

OUVRAGE	LANGUE	ORIGINE	TYPE	PRINCIPAUX THEMES ABORDES
---------	--------	---------	------	---------------------------

CODEM	BIL	Q	M	. Tour d'horizon de la démocratie industrielle. . Définition des thèmes reliés à la démocratie industrielle, analyse et description des variables humaines, organisationnelles et décisionnelles.
-------	-----	---	---	--

BIT	EN	EU	R	. Etude des nouvelles formes d'organisation du travail. . Description de la situation au Danemark, en Norvège, en Suède, en France, au Royaume-Uni, en RFA et aux Etats-Unis. . Historique de la QVT et des mouvements associés. . Description de la restructuration, de l'élargissement et de l'enrichissement des tâches, des équipes autonomes et semi-autonomes.
-----	----	----	---	---

OUVRAGE	LANGUE	ORIGINE	TYPE	PRINCIPAUX THEMES ABORDES
---------	--------	---------	------	---------------------------

SWAPP	EN	E.-U.	M	. Cadre général de la QVT. . Discussion sur les "alternative work schedules" (<u>flexible hours</u>, <u>staggered hours</u>, <u>sliding time</u> et <u>group flexibility</u>) dans les secteurs privé et public aux Etats-Unis.
-------	----	-------	---	--

WILPA	EN	E.-U.	R	. Tour d'horizon de la gestion participative. . Discussions sur la notion (motivation, participation et prise de décision), sur la théorie (satisfaction et leadership) et sur la mise en oeuvre (motivation, participation et gestion participative).
-------	----	-------	---	---

I Recueil c/ ouvrage à caractère monographique

Le tableau qui précède nous indique que trois ouvrages (BIT, WILPA et BOQUA) sont des recueils d'articles et que les quatre autres (ARENT, SWAPP, CODEM et BEENT) sont (par opposition à cette première catégorie) des ouvrages à caractère monographique. Soulignons cependant que deux de ces quatre derniers ouvrages, ARENT et SWAPP, ont été rédigés à partir d'enquêtes menées dans diverses entreprises, qu'un autre (CODEM) a été élaboré à partir d'observations sur le terrain et qu'enfin, le quatrième (BEENT) se limite à décrire la philosophie d'un innovateur en matière de QVT.

Nous apportons ces précisions car, à notre avis, les quatre ouvrages que nous venons de mentionner ne constituent pas à véritablement parler des monographies (c'est-à-dire des études complètes et détaillées qui se proposent d'épuiser un sujet précis) puisque les données, tirées d'enquêtes et d'observations directes, sont inévitablement partielles et que le sujet n'est donc pas couvert en entier. C'est d'ailleurs pourquoi nous les désignons sous le vocable "ouvrages à caractère monographique". Ceci dit, le seul ouvrage qui constitue une étude rigoureuse et systématique de la question est CODEM.

II Aspect pratique c/ aspect théorique

A la lumière des précisions énoncées ci-dessus, nous pouvons conclure qu'un seul ouvrage (CODEM) adopte une orientation théorique pour traiter de la question, tandis que les autres l'étudient sous un angle beaucoup plus pratique, en décrivant les expériences tentées dans différents milieux de travail. Cependant, il ne semble pas, d'après les termes relevés et comme nous le verrons plus loin à l'article IV, que le vocabulaire employé soit différent selon l'optique adoptée, théorie ou pratique.

III Principaux thèmes

Même si les sept ouvrages dépouillés ont tous la qualité de vie au travail comme thème général, chacun traite d'un ou de quelques aspects particuliers de la question. De façon générale, on y parle de nouvelles formes d'organisation du travail (BIT, SWAPP, BEENT), de participation (ARENT, BOQUA, WILPA) et de démocratie industrielle (CODEM).

Les autres aspects importants abordés sont l'autonomie (BEENT, BOQUA), les équipes autonomes et semi-autonomes de travail (BEENT, BIT), les horaires flexibles (SWAPP), l'élargissement et l'enrichissement des tâches (BIT), l'autogestion et la cogestion (ARENT).

IV TERMES RELEVES

À partir de la liste des termes dépouillés dans chacun des ouvrages retenus et en fonction des critères de fréquence et de distribution, voici un aperçu, dans chaque langue, des unités terminologiques les plus fréquentes communes à tous les ouvrages :

Français :	auto-contrôle autogestion cogestion décentralisation élargissement des tâches	enrichissement des tâches groupe semi-autonome groupe de travail participation
Anglais :	satisfaction work group	participation in decision-making

Nous avons aussi relevé d'autres termes dont la distribution est assez élevée (trois ouvrages sur quatre, sans pour autant toujours se retrouver dans les trois mêmes ouvrages) :

autonomous work team
codetermination
involvement
job satisfaction

motivation
participation
self-determination

Nous constatons que les termes de la première catégorie, termes communs à tous les ouvrages, ne se recoupent pas d'une langue à l'autre, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas tous les mêmes. Par contre, ces termes reflètent bien les sujets abordés dans les ouvrages dépouillés; de plus, la variété des thèmes traités nous donne un bon aperçu du domaine de la QVT.

V OUVRAGES COMPLEMENTAIRES

Comme nous l'avons mentionné dans la méthodologie, nous avons dû recourir, dans certains cas, à des ouvrages supplémentaires pour préciser certaines notions qui demeuraient imprécises afin de cerner

d'avantage la notion de quelques termes sur lesquels les définitions ou contextes relevés étaient quasi-muets ou non pertinents.

Ces ouvrages complémentaires sont de deux types : la catégorie lexicographique, soit les dictionnaires, lexiques, etc., et la catégorie ouvrage à caractère monographique. La bibliographie reprend ces ouvrages dans la section III (ouvrages complémentaires). Soulignons finalement que cette documentation n'a servi qu'à des fins de consultation, les ouvrages à caractère monographique n'ayant pas fait l'objet d'un dépouillement systématique.

VI CONCLUSION

Ce tour de table du dépouillement montre bien les différences qui existent d'un ouvrage à l'autre. Ces différences dans la documentation semblent refléter la diversité dans le vocabulaire de la QVT. Le dépouillement tend également à révéler que le vocabulaire utilisé d'un pays à l'autre n'est pas le même. Par exemple, le terme équipe autonome d'entreprise qui revient souvent dans BEENT, n'a été relevé dans aucun autre ouvrage dépouillé; le terme workplace democracy

ne semble pas très usité au Canada comme le souligne NIWOR (3). On peut citer encore le cas de la notion en anglais de l'influence des employés sur le processus de prise de décision qui, selon WILPA (51), est désigné par le terme joint consultation en Angleterre, worker councils en Yougoslavie et codetermination en Allemagne. Il pourrait être intéressant d'étudier cette diversité "géographique" de façon plus approfondie, ce que nous empêche de faire le cadre de la présente étude.

Ces quelques exemples laissent entrevoir les difficultés rencontrées dans l'étude terminologique de la QVT d'abord parce que nous avons affaire à différentes réalités qui comportent automatiquement différentes désignations (mentionnons à titre d'exemple les notions de codetermination et de self-management, l'une faisant appel à la cogestion (employés et patron) et l'autre, à l'autogestion (employés seuls). L'étude terminologique présente également des difficultés parce que, dans certains cas, une même réalité pourra être désignée par des vocables différents. Qu'il nous suffise de rappeler ici le cas cité plus haut sur l'influence des employés à la prise de décision (différences géographiques) et celui des flexible hours que nous avons évoqué au chapitre précédent (62).

La première difficulté que posait l'étude est évitée du fait que nous nous limitons à ce qui semble constituer les notions générales ou plus courantes de la qualité de vie au travail. Quant à la seconde difficulté, elle fait partie intégrante de l'étude terminologique que nous présentons.

CHAPITRE VI

SYNONYMIE

Nous adaptons ce que nous
disons aux situations dans
lesquelles nous nous trouvons.

J. Darbelnet

SYNONYMIE

Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, la QVT semble être caractérisée par un vocabulaire diversifié à l'intérieur duquel une même réalité pourra être désignée par différents termes. Ce problème terminologique correspond évidemment aux difficultés qu'a toujours posé la synonymie.

Ainsi, avant de passer à l'étude proprement dite du vocabulaire de la QVT, il nous faut examiner la question de la synonymie, épineuse dans le cadre de toute étude terminologique comparée, et qui semble l'être davantage dans le domaine de la QVT, comme le montre la série de termes suivants : groupe de travail autonome, équipe de travail autonome, groupe autogéré, équipe autonome, etc.

De nombreux colloques ont été consacrés à la synonymie, dont le Colloque international de terminologie, tenu sous les auspices de l'Association internationale de terminologie (TERMIA) à Québec en 1982. Cette question y a fait l'objet de nombreuses discussions, sans toutefois que le consensus soit facile à dégager. Ce colloque portait sur les "Problèmes de la définition et de la synonymie en terminologie". Les communications suivantes, publiées dans les Actes du colloque, semblent particulièrement importantes :

"Caractères spécifiques de la synonymie en terminologie"

(R. Dubuc)

"Synonymie et terminologie : point de vue complémentaire"

(D. Nakos)

"Commentaires sur l'exposé de M. R. Dubuc" (D. Picard et L. Dion)

"Rapports entre synonymie terminologique, néonymie et normalisation" (A. Røy).

En reprenant les grandes idées avancées dans ces articles, nous espérons arriver à formuler notre position sur le sujet et à présenter le traitement que nous allons faire des synonymes.

Robert Dubuc distingue deux types de synonymes : les synonymes de champ notionnel (termes qui recouvrent la même notion, mais qui se distinguent par des conditions particulières d'utilisation, identifiées par des marques d'usage géographique, chronologique, professionnelles, commerciales, etc.) et les synonymes de champ sémantique (traits sémantiques communs qui définissent le champ et traits spécifiques qui distinguent les termes entre eux) (TERMIA-1, 195). Ainsi, antenna et aerial sont des synonymes de champ notionnel et distingués par leurs conditions d'utilisation (aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne). Par contre, la série affiche, pancarte, placard et enseigne contient des synonymes de champ sémantique que la langue courante, contrairement à la langue technique, ne distingue guère. Dubuc souligne enfin, à la lumière des distinctions synonymiques qu'il préconise, que "la synonymie parfaite apparaît presque comme une idée de l'esprit", deux synonymes comportant toujours des différences significatives (TERMIA-1, 201).

Cette distinction sémantique et notionnelle, si intéressante soit-elle, ne nous est pas très utile parce qu'elle est trop rigoureuse et, de ce fait, difficilement applicable à la situation qui nous occupe. En effet, le vocabulaire de la QVT, en raison de sa nouveauté (et selon la tendance qu'il semble prendre), ne contient pas des termes en usage, mais plutôt des termes en devenir (c'est-à-dire des termes dont le sens apparaît en pleine mutation et dont l'usage n'est pas encore très répandu (TERMIA-1, 199)). Par conséquent, il n'est souvent pas possible de distinguer nettement les traits sémantiques spécifiques qui les différencient. Les contextes dans lesquels se retrouvent certains termes ne sont pas suffisamment caractérisés pour qu'une distinction claire soit possible, comme celle que Dubuc fait, pour les synonymes de champ sémantique. Si l'on considère, d'abord dans une langue, le cas des termes composés avec autonomous, quelle différence vraiment marquée fait-on entre group et team d'une part, et entre group et work group et team et work team, d'autre part? Les dictionnaires généraux de la langue définissent group comme "a number of persons or things ranged or considered together as being related in a scientific, natural or other way" (WEBSTER, 428) et team comme "A number of persons associated in a joint action or endeavor" (WEBSTER, 1007). Il est certain que, dans l'absolu, group et team et work group et work team ne sont pas de parfaits synonymes, les deux premiers étant des génériques par rapport aux deux autres. Cependant, dans le

domaine de la QVT, l'un et l'autre sont interchangeables. Nous devons donc tenir compte de cette réalité particulière, chose que ne nous permettrait pas le recours absolu à la distinction des synonymes de Dubuc.

En fait, nous aurions plutôt tendance à nous servir de la catégorie des synonymes de champ notionnel et de distinguer les synonymes par rapport à leur distribution géographique plutôt qu'à leurs traits sémantiques spécifiques, puisque nous avons dépouillé des ouvrages québécois, européens, canadiens-anglais et américains.

Nakos reprend la caractérisation des synonymes de Dubuc en changeant quelque peu la terminologie et l'optique. Sa catégorie fausse synonymie, qui correspond à la catégorie des synonymes de champ sémantique de Dubuc, est définie d'une façon plus précise que chez celui-ci : "termes ayant un certain nombre d'éléments communs avec certains éléments particuliers à chacun" (par exemple, "des idiolectes ou termes d'usage personnel qui deviennent accidentels") (TERMIA-1, 219). Cette catégorie pourrait nous être utile jusqu'à un certain point, la caractéristique "idiolecte" pouvant s'appliquer au type de synonymes qu'on trouve en QVT. Cependant, l'autre caractéristique, "terme accidentel", ne s'applique pas nécessairement au vocabulaire de la QVT car, ce vocabulaire n'étant pas fixé, il est difficile de dire si les variantes sont accidentelles ou pas.

La catégorie que Nakos désigne comme quasi-synonyme et qui correspond à la catégorie de synonyme de champ notionnel de Dubuc couvre les termes non interchangeables pour des raisons de tonalité ou de statut, pour désigner la même notion. Toutefois, étant donné que les textes de QVT sont limités et que la gamme des niveaux de langue qu'ils présentent n'est pas très élaborée, cette catégorie ne peut vraiment s'appliquer aux synonymes que nous avons relevés. Si nous reprenons le même exemple que celui que nous avons cité précédemment, les termes group et work group ou team ou work team sont, à toutes fins utiles, interchangeables dans presque tous les contextes de QVT.

Quant à la vraie synonymie (synonymie parfaite à laquelle fait allusion Dubuc) identifiée par Nakos et définie comme "couvrant des termes ayant une identité complète des éléments de signification", nous n'en retenons que la distinction assez intéressante que Nakos établit : synonymes de forme différente (par exemple autonomous work group et self-directing work group); synonymes de forme voisine, qu'on pourrait appeler variantes (comme groupe autonome de travail et groupe de travail autonome) et synonymes de forme simple ou termes pouvant être réduits (comme groupe (de travail) autonome). Cependant, ce mode de classement des synonymes pourrait, selon nous, jouer de la même façon pour des quasi-synonymes, par exemple. De plus, une pareille distinction entre synonymes, pour intéressante qu'elle soit,

ne tient pas tout à fait compte de la notion couverte par les termes et ne décrit pas véritablement la réalité que nous nous attachons à décrire.

Diane Picard et Louise Dion ajoutent une distinction supplémentaire entre synonymes : l'hyperonymie (terme avec un contenu notionnel plus vaste) et l'hyponymie (terme avec un contenu notionnel plus restreint). Cette catégorisation reprend l'idée des marques d'usage logique de générique à spécifique de Dubuc (DUTER, 39). En dépit de son intérêt, nous croyons qu'elle ne vaut que pour un nombre restreint de cas. En effet, deux termes peuvent ne pas être synonymes parfaits sans toutefois que l'un ait un contenu notionnel plus vaste que l'autre; ils peuvent simplement ne pas recouvrir exactement les mêmes éléments.

Par ailleurs, affirmer, comme ces deux spécialistes le font, qu'en terminologie, il n'y a pas de demi-mesure et que la notion exprimée par les différentes dénominations doit être la même (TERMIA-1, 232) dépasse un peu la réalité. Comme nous le disions précédemment, les synonymes parfaits ou véritables ne sont pas monnaie courante : il existe généralement une nuance de sens ou une différence notionnelle, si ténue soit-elle.

Quant à la distinction entre synonyme et variante (la variante, ou dénomination de forme différente, comporte trois classes : 1) variante d'ordre syntaxique : pince à ... et pince de ...); 2) variante d'ordre morphologique : -ement et -yage et 3) variante d'ordre orthographique : disquette et diskette - TERMIA-1, 232) que présentent plus loin Diane Picard et Louise Dion, nous ne croyons pas qu'elle soit véritablement utile ou nécessaire puisque de toute façon, les règles en usage en terminologie considèrent les variantes comme des synonymes : la fiche de terminologie de la Banque de terminologie du gouvernement canadien n'établit aucune distinction entre les deux et consigne dans le même champ (appelé "vedettes secondaires") les variantes et les synonymes sans en distinguer la nature par une marque spéciale.

La question de l'interchangeabilité des termes, ou substitution sans modification du sens de l'énoncé (par exemple un régionalisme québécois qui n'aurait pas sa place dans tous les contextes, mais qui pourrait tout de même être substitué à une dénomination dite internationale sans que le sens de l'énoncé en soit pour autant modifié) amenée par Dion et Picard (TERMIA-1, 233) a certes un grand mérite, mais il reste néanmoins qu'un terme qu'on pourrait substituer à un autre, mais non interchanger avec un autre dans tous les contextes, demeure tout de même un synonyme, qu'il soit qualifié de régionalisme (terme utilisé dans une région particulière), de variante géographique ou de tout autre qualificatif qu'on voudra bien lui donner.

Finalement, l'emploi des catégories de synonymes neutres et de synonymes marqués que proposent Picard et Dion revient à parler de synonymes vrais (Nakos) ou parfaits (Dubuc) d'une part, et de quasi-synonymes (Nakos) ou de synonymes de champ notionnel (Dubuc) d'autre part. Par ailleurs, les catégories créées par Picard et Dion ne sont pas tout à fait complètes, puisqu'elles ne couvrent pas les faux synonymes (Nakos) et les synonymes de champ sémantique (Dubuc).

Si Nakos, Picard et Dion acceptent le principe de "vrais" ou de "parfaits" synonymes, Alain Rey lui ne l'accepte pas, comme il le démontre dans son exposé (TERMIA-1, 284). Il affirme qu'il n'y a pas dans le lexique de synonymes parfaits et qu'il y aura toujours dans la synonymie une communauté et une différence dans les composantes sémantiques.

Comme Rey le souligne encore très justement d'ailleurs, le fait que l'existence de termes différents pour désigner une même notion ou une même classe d'objets soit un inconvénient pour certains ne change en rien la situation. Qu'elle présente ou non un inconvénient, la synonymie existe! De plus, en raison de l'idéal terminologique de l'uninotionnalité (un terme, une notion et vice-versa), le fait que la

synonymie doit être propre à la langue courante et le rester, ne règle pas le problème pour autant. La synonymie, outre qu'elle serve de ressource stylistique en langue générale, existe en langues de spécialités; elle y jouera toujours un rôle important, d'ailleurs.

Il n'y a aucun doute, comme le montre notre étude (plus loin) de job enrichment et de job enlargement, que la synonymie - au moins partielle - a une place importante dans le domaine de la QVT. Comme nous n'avons pas la prétention d'avoir couvert toute la documentation existante sur le sujet et que la terminologie du domaine est encore flottante, il nous est donc assez difficile de classer les synonymes d'une façon rigoureuse, quelles que soient les catégories utilisées (Dubuc, Nakos, Picard et Dion). Nous ne cherchons pas à présenter de vrais ou de parfaits synonymes ou encore de quasi ou de faux synonymes. Nous voulons surtout relever les diverses étiquettes servant à décrire telle ou telle situation, tel ou tel principe et tel ou tel moyen, en essayant de cerner, le cas échéant et si possible, la notion précise couverte par les termes et de déterminer si plus d'un terme est utilisé pour décrire la même notion.

La seule distinction que nous établirons pour nos synonymes est basée sur trois critères bien précis: la fréquence, la distribution (telles que nous les avons définis au chapitre I, p. 21) et la

présence d'une justification significative pour le terme soit dans notre documentation, soit dans les dictionnaires courants de relations industrielles. C'est ainsi que nous parlerons de synonymes usuels (SU), c'est-à-dire les termes qui se retrouvent plus d'une fois dans plus d'un volume et qui sont clairement expliqués dans la documentation dépouillée ou qui sont définis dans les dictionnaires, et de synonymes occasionnels (SO), autrement dit les termes qui n'ont été relevés qu'une fois (donc dans un seul volume), et qui ont été identifiés ou définis par rapport à un autre terme, ou qui n'appartiennent qu'à un milieu particulier et désigné comme tel (industrie ou société, fonction publique, etc.). Dans certains cas, si un terme est utilisé pour des raisons d'économie par évidence, nous l'indiquons par la mention forme abrégée (FA). Voyons comment nous pourrions appliquer la distinction synonymique que nous avons choisie, à l'aide de certains termes composés avec autonomous que nous avons retenus dans notre dépouillement. Parmi les termes dépouillés, nous étudierons sommairement ici les suivants : autonomous group, autonomous work group, autonomous work team, self-managing team, self-controlling group et self-regulating group. Ce réseau notionnel est étudié en détail au chapitre VII.

A prime abord, on peut dire que ce ne sont pas des synonymes en raison des différences notionnelles véhiculées par chaque mot du vocabulaire que contiennent ces unités terminologiques. Cependant, cette approche absolue correspond à une approche lexicographique qui ne constitue pas ce que nous cherchons ici. C'est plutôt une approche pratique que nous voulons adopter : à partir de contextes choisis, distinguer les caractéristiques propres à la notion véhiculée par un ou plusieurs termes et établir des tableaux synthèse pour déterminer l'existence ou l'absence d'équivalence.

Avant de pouvoir établir à quel type ~~de~~ synonymes nous avons affaire ou même si nous avons en effet affaire à des synonymes, il nous a d'abord fallu repérer tous les contextes significatifs pour chacun des termes. Pour ce faire, nous avons non seulement utilisé les ouvrages décrits dans le chapitre Ouvrages dépouillés, mais aussi d'autres ouvrages traitant spécifiquement de la QVT, pour être en mesure de cerner davantage la notion couverte par les termes. Une fois arrêté le choix des meilleurs contextes, nous en avons tiré une synthèse (voir à la fin du présent chapitre) sous forme de tableau schématique bilingue.

A partir de ce tableau synthèse, les rapports qui existent entre les termes peuvent être étudiés selon deux approches : l'une absolue ou théorique et l'autre relative ou pratique. Adopter l'approche absolue nous obligerait à exiger une équivalence stricte entre les synonymes et nous empêcherait de considérer les termes relevés comme synonymes. En effet, en raison des différences notionnelles véhiculées par chaque mot du vocabulaire que contiennent les unités terminologiques formées, on pourrait identifier quatre groupes sémantiques de base : 1) autonomous work group; 2) autonomous group; 3) autonomous team et 4) autonomous work team ainsi que les autres termes relevés, chacun pris séparément (self-managing team, self-controlling group et self-regulating group). Vu sous cet angle théorique, autonomous group serait un générique par rapport à autonomous work group (la même distinction est également possible en français; voir le tableau). Cependant, comme nous l'avons souligné plus haut, il s'agit là d'une perspective absolue et lexicographique qui, parce qu'elle s'attache plus au sens strict qu'au sens terminologique des mots, tient compte de la polysémie ou des variantes sémantiques plutôt que de la réalité décrite. En fait, dans le domaine de la QVT, on ne peut pas penser à group sans penser à work group parce que le terme devient, en terminologie, une forme elliptique. Quant à team, terme issu dans son premier sens du vocabulaire des sports, il est utilisé dans une

certaine mesure, comme le révèlent les contextes retenus (voir autonomous group au chapitre VII), pour désigner group. Nous avons donc retenu l'angle relatif et pratique pour notre étude de ces diverses étiquettes.

L'étude des caractéristiques que recouvre chacun des termes, d'après les contextes retenus, révèle que dans la pratique, il est impossible de dissocier ces termes, puisqu'ils sont utilisés les uns pour les autres d'un contexte à l'autre. Tous sont caractérisés par des éléments similaires : direct involvement in decision-making, regulation of group members' affairs with minimum supervision, responsibility for production and direction of work. Ce sont là des mots différents qui désignent la même chose, donc des synonymes.

D'autres contextes, où l'on utilise deux expressions dans la même phrase pour expliquer l'une par l'autre, nous permettent aussi de conclure que, en raison de la façon dont ces expressions sont employées, certains termes sont synonymes :

The concept of self-directing (autonomous) work groups (NIWOR, 233)

A socio-technical theory on the efficacy of autonomous work groups is based on the cybernetics concept of self-regulation. (OQWLC-2, 34)

Although the terms autonomous, self-directing and self-regulating are used to describe decision-making activities, work groups on the shop floor are never fully autonomous or fully self-directing. (NIWOR, 234)

The autonomous group (or self-controlling groups) ... (JAWOR, 225)

More recently, a considerable number of projects have emphasised autonomous work groups or teams. (BIT, 166)

The plant is basically organised around self-managing, autonomous work teams. (BIT, 158)

Enfin, le fait que nous ayons pu tirer ces différents contextes d'ouvrages différents, étaie davantage encore notre position, qui consiste bien entendu à considérer dans la pratique tous ces termes comme synonymes. Cela étant établi, voyons maintenant lesquels de ces synonymes sont usuels et lesquels sont occasionnels.

La fréquence et la distribution étant les plus élevées pour autonomous work group, nous le considérons comme le terme principal.

Puisque autonomous group a aussi une fréquence et une distribution élevée, nous le considérons comme synonyme usuel. Quant à self-regulating group, nous le classons également comme synonyme usuel puisqu'il se retrouve dans plus d'un ouvrage et que des justifications significatives ont été relevées. Par contre, comme autonomous work

team ne figure dans aucun dictionnaire et n'apparaît que dans un seul des ouvrages que nous avons dépouillés (de surcroît sans justification), nous le rejetons.

Quant aux deux autres termes relevés, self-controlling group et self-managing team, nous les avons classés comme synonymes occasionnels, étant donné leur fréquence et surtout leur distribution peu élevées (voir annexe I). Soulignons, d'autre part, qu'ils appartiennent à un milieu particulier, comme le montre le contexte relevé pour self-controlling group : "The autonomous group (or self-controlling group as they are called by the Saab people)". Le self-controlling group est vraiment une désignation particulière à une entreprise. Tout en désignant la même notion, ce terme n'a pas, d'après ce que nous avons pu constater, une utilisation aussi répandue que les autres.

Maintenant que nous avons analysé les termes anglais et établi les rapports synonymiques qui existent entre eux, étudions leur pendant français pour voir si la situation se présente de la même façon. Parmi les dix termes relevés dans la documentation française pour la notion d'autonomie et de groupe, nous étudierons brièvement ici les unités suivantes : groupe autonome, groupe de travail autonome, groupe autonome de travail, équipe autonome, équipe de travail autonome.

Comme nous l'avons vu dans l'analyse des termes anglais, il est possible de s'en tenir à une perspective théorique et d'établir 4 groupes de termes distincts : 1) groupe autonome; 2) groupe autonome de travail; 3) équipe autonome et 4) équipe de travail autonome. Remarquons ici la structure parallèle à celle de l'anglais.

Cela dit, nous avons adopté une approche pratique et terminologique, puisque c'est celle-là qui nous intéresse, pour procéder à une étude des contextes. Signalons ici qu'au niveau des sources des contextes explicatifs, nous n'avons retenu pour le français que les ouvrages dépouillés à l'origine, la documentation en français étant plus rare que dans l'autre langue.

L'analyse des contextes français se révèle un peu plus difficile que celle des contextes anglais. En effet, comme ils sont moins explicites, les caractéristiques de chaque terme sont beaucoup moins évidentes (et moins révélatrices). Nous avons dû rassembler à cette étape-ci tous les contextes relevés lors du dépouillement et dresser un tableau (voir à la fin du présent chapitre) de façon à distinguer les caractéristiques principales et déterminer si les termes recouvraient tous plus ou moins la même notion.

Un passage particulier de nos lectures (BEENT, 34) nous incite à conclure qu'on doit considérer tous nos termes comme des synonymes (sauf équipe autonome pour lequel aucune justification significative n'a été relevée malgré sa fréquence élevée), puisque l'élément important de la notion est l'autonomie et non le fait d'avoir des groupes ou des équipes. Un autre contexte (CODEM, 202) vient d'ailleurs renforcer notre hypothèse en décrivant groupe par le vocable équipe.

Par ailleurs, bien que cette analyse nous ait permis de classer presque tous les termes relevés comme synonymes, il n'en reste pas moins que notre dépouillement montre que la synonymie ne se manifeste pas autant en français qu'en anglais, la notion couvrant l'autonomie et le groupe étant exprimée par un nombre plus réduit de termes en français (voir les termes rejetés au chapitre VII). La raison en est sans doute - nous l'avons déjà souligné - la rareté de la documentation en français sur ce sujet.

Parmi ces cinq termes (groupe de travail autonome, groupe autonome de travail, groupe autonome, équipe autonome, équipe de travail autonome), groupe autonome semble être le terme principal, équipe autonome est rejeté (relevé dans un seul volume et décrivant une situation qui ne semble pas s'appliquer de façon universelle) et les trois autres termes sont classés comme synonymes occasionnels en raison de leur

faible fréquence et de leur distribution réduite, ainsi qu'en raison de leur absence des dictionnaires, sauf pour groupe de travail autonome que relève DIORE comme synonyme. Malgré cela, du fait que l'occurrence de ce dernier est unique (voir Annexe I), nous ne pouvons le considérer comme un synonyme usuel.

Il convient de souligner ici la différence entre la nature des synonymes d'une langue à l'autre. En effet, nous retrouvons comme terme principal autonomous work group et groupe autonome. L'équivalence stricte des mots (work group - groupe de travail) n'existe pas pour le terme principal, mais on la retrouve dans certains cas parmi les synonymes occasionnels (voir l'étude terminologique). Il sera intéressant de voir comment se fixera le vocabulaire de la QVT dans quelques années et quel synonyme, parmi les usuels et les occasionnels que nous avons identifiés, deviendra le plus usité.

Avant de conclure, faisons un bref survol de la situation synonymique avec les composés semi-autonomous et semi-autonome en partant du fait que tous les termes composés avec group, team, work group et work team ainsi qu'avec groupe, équipe, groupe de travail et équipe de travail sont des synonymes, pour les mêmes raisons que celles que nous avons invoquées dans notre analyse sur les composés d'autonomous.

Soulignons d'abord que la fréquence et la distribution totales, en anglais et en français, sont beaucoup moins élevées pour cette catégorie que pour celle de autonomous-autonome. Le terme principal en anglais est semi-autonomous work group et en français, groupe semi-autonome. Le synonyme usuel dégagé est, en anglais semi-autonomous workteam. Les synonymes occasionnels sont inexistants en anglais (voir étude terminologique) et sont, pour le français, équipe semi-autonome, équipe de travail semi-autonome. Notons ici que le français semble encore préférer l'ellipse comme dans le cas des composés avec autonome, tandis que l'anglais utilise plus souvent des composés complets.

On remarque d'ailleurs la même différence entre les synonymes occasionnels et usuels d'une langue à l'autre comme dans le cas des composés de autonomous-autonome.

Toutefois, si les critères que nous avons adoptés nous permettent de distinguer les synonymes usuels à l'heure actuelle, il ne faut pas oublier que la QVT est une discipline encore jeune où l'usage linguistique et terminologique est appelé à changer, ce qui pourrait mener à des modifications dans les catégories des synonymes usuels et des synonymes occasionnels. De plus, au cours des années qui viendront, la QVT deviendra de plus en plus connue et son application se

répandra. Par conséquent, les notions auxquelles elle fait appel se fixeront et deviendront vraisemblablement plus raffinées et plus précises, de sorte qu'il sera possible non seulement de classer les synonymes dans ce domaine comme usuels et occasionnels, mais aussi de les classer selon des catégories plus subtiles, du genre de celles prônées par Dubuc, Nakos et d'autres. Bref, c'est à ce moment-là que nous verrons si la plupart des synonymes que nous avons relevés sont des faux synonymes, des quasi-synonymes ou des vrais synonymes.

SYNTHESE

semi-autonomous work group (3/2)

- . innovative work form
- . members organize the work themselves
- . increased possibilities of control over working environment, decision-making and feedback

groupe de travail semi-autonome (2/2)

- . forme de participation directe
- . autonomie en termes d'organisation du travail
- . nouvelle forme d'organisation du travail
- . degré maximal de participation

semi-autonomous group (0/0); semi-autonomous work unit (0/0)

- . complete autonomy is impossible; it can only be semi-autonomous
- . take decisions on work distribution and charge over administrative, managerial and supervisory duties (public service)

groupe semi-autonome (21/4)

- . agir ensemble, régler les problèmes avec une aide au besoin
- . travailleur participe davantage à l'organisation du travail quotidien
- . forme de changement

semi-autonomous work team (1/1)

- . responsibility for assembling a product as a team

équipe de travail semi-autonome (0/0); équipe semi-autonome (9/1)

- . élargissement du champ des responsabilités des travailleurs par le biais de la réorganisation du travail (...) de la délégation de certaines fonctions de direction et de l'adoption de structures d'exécution moins hiérarchisées.
- . prend en main l'organisation des tâches dans le cadre d'objectifs fixés par la direction

NOTE : Les chiffres entre parenthèses indiquent la fréquence et la distribution et le 0/0 signifie qu'il s'agit d'un ouvrage complémentaire (dont il n'est pas tenu compte dans la distribution).

SYNTHESE

autonomous work group (3/3);
self-directing work group (0/0)

- . involving employees directly in making decisions pertaining to their work activities
- . form of participation
- . responsibility for daily production and direction of work
- . the more the key variances can be controlled by the group, the better the results and the higher the satisfaction

groupe de travail autonome (1/1);
groupe autonome de travail (0/0)

- . forme de participation directe
- . degré maximal de participation
- . nouvelle forme d'organisation du travail

autonomous group (5/2);
self-controlling group (0/0)

- . high degree of personal commitment
- . opportunity for development of skills and competence
- . interchanging roles and shifts and regulating their affairs with a minimum of supervision

groupe autonome (44/3)

- . le chef disparaît; agent de liaison
- . forme de changement
- . élément de QVT

autonomous work team (2/1);
self-managing team (1/1)

- . plant organised around self-managing, autonomous work team

équipe de travail autonome (1/1);
équipe autonome (105/1)

- . autonomie : liberté limitée

NOTE : Les chiffres entre parenthèses indiquent la fréquence et la distribution et le 0/0 signifie qu'il s'agit d'un ouvrage complémentaire (dont il n'est pas tenu compte dans la distribution).

CHAPITRE VII

ETUDE TERMINOLOGIQUE

Les grands écrivains et les
maîtres de la langue sont rares
et nous ne trouvons pas
toujours des mots d'auteurs.

Irène de Buisseret

METHODOLOGIE DE PRESENTATION DES DONNEES

PRINCIPES

L'étude terminologique que nous présentons ici ne constitue pas à proprement parler une recherche thématique comme on la définit en terminologie (identification des notions et recherche des étiquettes correspondantes). Comme nous l'avons expliqué au chapitre I, nous avons plutôt identifié pour étude un certain nombre de termes qui semblaient recouvrir la même signification et que nous avons regroupés en groupes ou réseaux notionnels (PMLT, 139). Toutes les données recueillies sont par conséquent présentées selon cette organisation.

BUT

Le but du projet est d'étudier la notion que couvrent ces termes, voir aux relations entre les termes et déterminer si la synonymie "apparente" entre les termes d'un même réseau notionnel est de fait valable. L'exercice de comparaison de chaque groupe notionnel en anglais et en français avec les unités terminologiques correspondantes a donné lieu à l'établissement de l'équivalence entre les deux langues.

ORGANISATION

Les données sont présentées par groupes notionnels pour l'anglais et le français. A l'intérieur de chaque groupe, l'anglais précède le français. La présentation prend la forme suivante :

1. Termes relevés dans le dépouillement avec indication de la fréquence et de la distribution des termes dans le corpus et mention, le cas échéant, des ouvrages complémentaires dans lesquels ils figurent. Les termes sont présentés en ordre alphabétique.
2. Indication de la présence des termes dans les dictionnaires de base et les dictionnaires complémentaires, le cas échéant. Dans les cas où un terme n'y figure pas, nous l'indiquons par "aucune mention". Les termes sont présentés en ordre alphabétique.
3. Présentation des justifications relevées pour chaque terme du groupe notionnel (en commençant par le terme principal et en ordre alphabétique par la suite), par type de justification (DEF : définition; CONT : contexte; EXP : explication de la notion et OBS : observation de nature terminologique).

4. Analyse contextuelle de chaque terme : tableau synthèse des éléments significatifs de chaque terme (en commençant par le terme principal) en fonction des justifications relevées, selon les catégories suivantes :

- a) descripteurs communs, qui se trouvent dans toutes les justifications retenues;
- b) descripteurs partiels, qui se trouvent dans certaines justifications seulement;
- c) descripteurs uniques, qui se trouvent dans une justification seulement.

Dans les cas où un descripteur est commun à plus d'un terme du groupe notionnel, celui-ci est souligné partout où il se trouve.

Remarques (au besoin) : lorsque les justifications ne suffisent pas à expliquer la notion et qu'il faut se fonder sur les justifications d'un réseau notionnel "voisin", ou toute autre remarque sur les termes ou sur la définition choisie ou proposée.

5. Définition choisie ou proposée : la définition est choisie parmi les justifications relevées lorsqu'elle semble couvrir l'ensemble de la notion et proposée lorsqu'il est nécessaire de combiner plus d'une justification pour définir la notion. La définition donnée s'applique avant tout à définir le terme principal. Son application aux autres termes retenus pour la même notion est ensuite expliquée si des particularités doivent être mentionnées. Dans certains cas, lorsque les justifications relevées pour le terme principal sont insuffisantes ou incomplètes, la définition est établie à partir des descripteurs identifiés pour d'autres termes du même réseau notionnel.
6. Synonymes : synthèse de tous les synonymes relevés pour une langue avec identification du type de synonyme, soit SU : synonyme usuel; SO : synonyme occasionnel ou FA : forme abrégée. Les types de synonymes sont définis au chapitre sur la synonymie.
7. Termes rejetés (au besoin) : identification des termes rejetés et explication du rejet.

La même analyse est ensuite reprise pour les termes français relevés pour la notion à l'étude. La dernière partie consiste en une synthèse globale pour les deux langues sous forme d'un tableau comparatif qui donne le terme principal dans chaque langue, sa catégorie grammaticale, sa définition ainsi que ses synonymes. Le degré d'équivalence est ensuite identifié pour chaque groupe notionnel de la façon suivante :

- A : équivalence établie avec certitude (c'est-à-dire que les définitions se recoupent bien d'une langue à l'autre);
- B : équivalence établie avec quelques réserves (recoupement partiel des définitions);
- C : les justifications ou les définitions ne permettent pas d'établir avec certitude l'équivalence entre les notions.

AUTONOMY - AUTONOMIE

WORK GROUP/TEAM - GROUPE/EQUIPE DE TRAVAIL

Avant d'aborder la question des autonomous groups - groupes autonomes et des nombreux synonymes et équivalents qui existent, il convient de définir les notions autonomy - autonomie, autonomous - autonome et work team/group - groupe/équipe de travail.

En ce qui concerne les notions de work team/work group et de groupe ou équipe de travail, nous avons déjà établi que ne nous faisons pas de distinction entre ces termes (voir Synonymie, p. 1). Nous nous contentons ici d'en donner une définition un peu plus formelle, dans le contexte plus large des relations du travail.

work team (n) / work group (n)

Group of workers having, because of one or a combination of characteristics, common interests, especially in relation to their management, and patterns of behaviour, influence and authority in the work place ...
(MAINCA, 344)

groupe de travail (n.m.) / équipe de travail (n.f.)

Ensemble plus ou moins nombreux de personnes qui travaillent en commun à l'exécution d'une tâche exigeant le groupement de leurs efforts physiques ou intellectuels. (DIORE, 51)

Les termes autonomy - autonomie et les notions qu'ils couvrent sont présentés selon le même format que tous les autres termes de l'étude, quoiqu'ils n'aient pas fait l'objet d'un relevé systématique des notions. Puisque, comme les fiches suivantes le révèlent, autonomy et autonomie sont équivalents, nous en déduisons logiquement que les adjectifs qui en découlent, autonomous et autonome, sont aussi équivalents.

AUTONOMY

<u>1. TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
autonomy	30	3	2

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

autonomy : aucune mention

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

autonomy

DEF Areas of decision-making. (L-82,2)

EXP ... four "core dimensions" must be found in any job that is inherently motivating and satisfying to its incumbent ... autonomy: having a major say in scheduling work, selecting equipment, and deciding on procedures. (QWL-2, 115)

<u>4.</u>	<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
-----------	----------------	----------------------------------	----------------

autonomy
- decision-making

5. DEFINITION PROPOSEE

autonomy

Decision-making, including areas of decision-making by the workers.
(D'après L-82)

6. SYNONYME

s/o.

AUTONOMIE

<u>1. TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
autonomie	51	3	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

autonomie : DIORE

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

autonomie

DEF Degré de liberté que possède une personne, une organisation. (DIORE, 34)

OBS L'autonomie est essentiellement une liberté limitée; elle s'oppose à l'indépendance qui est la liberté totale et à l'esclavage qui est la privation de liberté. (BEENT, 200)

<u>4.</u>	<u>DESCRIPTEURS</u>	
	<u>COMMUNS</u>	<u>PARTIELS</u> <u>UNIQUES</u>

autonomie
- degré de liberté

REMARQUE

L'autonomie signifie une liberté certaine qui se situe entre l'indépendance totale et un manque de liberté. Toutefois, cela ne signifie pas qu'en QVT, tout le monde puisse agir à sa guise (degré de liberté et non liberté totale); il s'agit plutôt du fait que le contrôle exercé par la gestion, dans une entreprise traditionnelle, est moins direct et davantage "délégué" vers la base.

5. DEFINITION CHOISIE

autonomie

Degré de liberté que possède une personne, une organisation. (DIORE, 34)

6. SYNONYME
s/o.

TABLEAU COMPARATIF

autonomy (n)

autonomie (n.f.)

Decision-making, including areas
of decision-making.

Degré de liberté que possède une
personne, une organisation.

Degré d'équivalence : B

NEW FORMS OF WORK ORGANIZATION

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
new forms of work organization	106	1	1
new organizational forms	1	1	s/o

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

Aucune mention pour aucun des termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

new forms of work organization

DEF denotes the outcome of changes affecting a number of aspects of the organization, and includes the establishment of machinery to introduce the change and insure their permanence. (BIT, 143)

EXP Characteristics: they recognize a close link between human nature and human work, and interaction between the developments of individuals and the development of work; they are centered on informal groups that grow up spontaneously; worker's personality and worker's job should each form a coherent whole; commitment to work requires a knowledge of its results (feedback) and it is necessary to meet the requirements of sociability. (BIT, 3)

new organizational forms

CONT The employers federation warned of possible negative consequences if institutionalisation of new organizational forms and co-management went too far. (BIT, 82)

CONT (...) new organizational forms, which can be achieved by measures such as
(a) an enlargement of job content (through variety and job enrichment);
(b) flexible working hours;
(c) increased skills (through training, job rotation);
(d) delegation of responsibility; and
(e) selection of personnel on the basis of qualifications (aptitude testing) (BIT, 82)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

new forms of work organization

- outcome of organizational changes
- 4 characteristics

REMARQUE

Aucun descripteur significatif pour new organizational forms.

5. SYNONYME

SO : new organizational forms

6. DEFINITION PROPOSEE

new forms of work organization

Types of working arrangements which are the outcome of changes affecting a certain number of aspects of the organization and which take into consideration the workers' personality and development. (D'après BIT)

NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

1. TERME RELEVÉ

FREQUENCE

DISTRIBUTION

OUV. COMP.

nouvelles formes d'organisation du travail	14	3	3
--	----	---	---

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

nouvelles formes d'organisation du travail : aucune mention.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

nouvelles formes d'organisation du travail

DEF L'introduction de nouvelles formes d'organisation du travail telles que l'enrichissement des tâches et la mise sur pied de groupes semi-autonomes. (JOTRA, 06-85, 13)

OBS En faisant le tour de la documentation, on retrouve plusieurs appellations pour désigner l'ensemble de ces formes de participation des travailleurs au niveau de l'atelier : tentatives d'humanisation du travail, expériences en vue d'une amélioration de la qualité de la vie au travail, nouvelles formes d'organisation du travail, etc. Il nous apparaît plus exact d'adopter l'expression nouvelles formes d'organisation du travail puisque l'humanisation du travail et l'amélioration de la QVT peuvent s'obtenir par d'autres moyens que la participation des travailleurs. (LASYN, 55)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS

PARTIELS

UNIQUES

nouvelles formes d'organisation du travail

- forme de participation des travailleurs

5. SYNONYME

s/o.

6. DEFINITION PROPOSEE

nouvelles formes d'organisation du travail

Ensemble des types de participation des travailleurs au niveau de l'atelier qui comprend par exemple l'enrichissement des tâches ou la mise sur pied de groupes semi-autonomes. (D'après JOTRA et LASYN)

TABLEAU COMPARATIF

new forms of work
organization (n)

nouvelles formes d'organisation du
travail (n.f.p.)

Types of working arrangements which are the outcome of changes affecting a certain number of aspects of the organization and which take into consideration the worker's personality and development.

Ensemble des types de participation des travailleurs au niveau de l'atelier qui comprend par exemple l'enrichissement des tâches ou la mise sur pied de groupes semi-autonomes.

50

new organizational forms (n)

Degré d'équivalence : C (description incomplète de la notion en français par rapport à l'anglais)

HUMANIZATION OF WORK

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
humanization of work	27	2	2
work humanization	0	0	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

Aucune mention pour aucun des termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

humanization of work

EXP Includes 6 stands of thought: need to protect employees from hazards to health and safety (physical working environment); wage-work bargain; protection of workers against hazards of illness and unemployment; protection of workers against the exercise of arbitrary authority; protection and extension of human rights; centering attention on workers' needs for meaningful and satisfying work and for participation in decisions that affect the workers' situation. (SWAPP, 11)

EXP Relates to the following; facilitate the acquisition of skills; reduce stress; improve workers' satisfaction and facilitate interaction and communication..(BIT, 99)

EXP Four principles: security, equity, individuation and workers democracy. (QWL-1, 63)

work humanization

Aucune justification significative.

4.

<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
<u>humanization of work</u>	- improves workers' satisfaction - <u>security</u> - workers' democracy - equity	- facilitate interaction and communication - reduce stress - facilitate acquisition of skills - <u>security</u> - individuation

REMARQUE

Les contextes ne suffisent pas à donner une définition très claire de la notion. C'est pourquoi nous en proposons une.

5. DEFINITION PROPOSEE

humanization of work

Improvement of the work situation on the basis of principles such as the security of workers, equity of workers, individuation and workers' democracy. (D'après QWL-1)

6. SYNONYME

SO : work humanization

HUMANISATION DU TRAVAIL

1. <u>TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
------------------------	------------------	---------------------	-------------------

humanisation du travail	8	2	1
-------------------------	---	---	---

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

humanisation du travail : aucune mention,

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

humanisation du travail

DEF Amélioration du lieu de travail visant à mieux tenir compte des intérêts des travailleurs. (LASYN, 64)

EXP Une des raisons invoquées pour améliorer la QVT. (BOQUA, 411)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

humanisation du travail

- amélioration du lieu
de travail

5. DEFINITION CHOISIE

humanisation du travail

Amélioration du lieu de travail visant à mieux tenir compte des intérêts des
travailleurs. (LASYN, 64)

6. SYNONYME

s/o.

TABLEAU COMPARATIF

humanization of work (n)

humanisation du travail (n.f.)

Improvement of the work
situation on the basis of
principles such as the security
of workers, equity of workers,
individuation and workers'
democracy.

Amélioration du lieu de travail
visant à mieux tenir compte des
intérêts des travailleurs.

SO

work humanization (n)

Degré d'équivalence : B

INDUSTRIAL DEMOCRACY

1. TERMES RELEVES

	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
industrial democracy	27	2	6
workplace democracy	0	0	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

industrial democracy : ROBIN, MAINCA, JOMAA
workplace democracy : aucune mention

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

industrial democracy

- DEF An expression with a number of meanings and usages all concerned with the role and status of workers in industrial society and all implying, to a greater or lesser extent, the participation of those who work in industry in determining the conditions of their working lives. (MAINCA, 147)
- DEF General term for measures and policies intended to increase workers' participation and the voice workers have in management decision-making. (JOMAA, 174)
- DEF The term is designed to describe the relationship in a plant or industry between representatives of management and labor to provide a procedure for handling basic problems in the plant. (ROBIN, 200)
- DEF The involvement of workers (or their representatives) in decision-making within industry. (L-31, 13)
- OBS Although widely adopted in Western Europe, "workplace democracy" (or industrial democracy as it is so called) is almost unknown in Canada and has remained largely outside the mainstream of management practice and trade union goals in this country. (NIWOR, 3)
- CONT ... means different things to different people. Most recently, however, the term is manifesting itself as euphemism for worker participation on the board of directors (in Europe). (CODEM, 282)

OBS Much of the confusion ... about the concept of workplace democracy arises from the absence of a precise and established definition. Both technical and popular presses abound with a profusion of terms: codetermination, industrial democracy, self-management, co-management, worker control, humanization of the workplace, formal participation, quality of work life, to name a few. Each of these terms varies in ideological depth and each is embraced by groups with differing political and economic interests. Nevertheless, common to all terms is a substantial reallocation of power over major organizational decisions to employee at lower hierarchical levels. (NIWOR, 7)

workplace democracy

DEF A form of participation which gives employees at all levels in the organization the right to participate in decisions which affect them. (NIWOR, xv)

OBS Although widely adopted in Western Europe, "workplace democracy" (or industrial democracy as it is so called) is almost unknown in Canada and has remained largely outside the mainstream of management practice and trade union goals in this country. (NIWOR, 3)

EXP May mean that organization members make decisions (either unilaterally or in collaboration with others). (NIWOR, 29)

OBS Much of the confusion ... about the concept of workplace democracy arises from the absence of a precise and established definition. Both technical and popular presses abound with a profusion of terms: codetermination, industrial democracy, self-management, co-management, worker control, humanization of the workplace, formal participation, quality of work life, to name a few. Each of these terms varies in ideological depth and each is embraced by groups with differing political and economic interests. Nevertheless, common to all terms is a substantial reallocation of power over major organizational decisions to employee at lower hierarchical levels. (NIWOR, 7)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS PARTIELS

UNIQUES

industrial democracy

- number of meanings and usages
- involvement or participation in decision-making

- measures and policies intended to increase workers' participation

4. (suite)

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

industrial democracy

- relationship between representatives of management and labor to provide procedures for handling basic problems
- form of participation

workplace democracy - right of employees to participate in decisions

5. DEFINITION CHOISIE

industrial democracy

General term for measures and policies intended to increase workers' participation and the voice workers have in management decision-making. (JOMAA, 174)

6. SYNONYME

SO : workplace democracy

DEMOCRATIE INDUSTRIELLE

1. TERME RELEVÉ

FREQUENCE

DISTRIBUTION

OUV. COMP.

démocratie industrielle

7

2

4

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

démocratie industrielle : DIORE

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

démocratie industrielle

- DEF S'il est vrai que l'expression démocratie industrielle suscite des perplexités et des équivoques, on pourrait l'utiliser conventionnellement pour identifier un système de relations industrielles non exclusivement contractuel et dans lequel travailleurs et syndicats se trouvent en quelque sorte - et de façon différente - impliqués dans le fonctionnement et les décisions de l'entreprise. (LASYN, 26)
- DEF Régime qui applique la doctrine (qui accorde aux agents économiques le pouvoir d'avoir leur mot à dire dans les décisions qui les concernent). Cette notion (...) comprend le droit pour les travailleurs, représentés par leurs syndicats, de participer aux décisions tant au niveau de l'établissement, de l'entreprise et de l'industrie qu'à celui de l'économie nationale. Cette participation peut aller de l'information à la consultation et à la codécision. (DIORE, 119)
- CONT Dans bon nombre de pays industrialisés, et plus particulièrement en Europe occidentale, on fait référence à l'expression démocratie industrielle lorsqu'on parle de la participation des travailleurs à la gestion. (LASYN, 26)
- CONT Variété des significations à cette expression démocratie industrielle qui signifie tantôt autogestion, tantôt négociation collective, aussi passage des thèmes communs comme ceux de consultation, codétermination et cogestion, tout en se rattachant en même temps à des notions comme l'enrichissement des tâches et groupes autonomes de travail. (PARNE, 53)
- CONT La notion de démocratie industrielle est interprétée de différentes façons dans divers pays. Les différentes approches mettent tantôt l'accent sur l'organisation de la prise de décision, tantôt sur la gestion démocratique. (CODEM, 206)
- OBS Une de ses composantes principales est la participation. (BOQUA, 163)
- EXP Réfère fondamentalement à la démocratie de l'établissement industriel. Dans sa forme ultime, implique l'autogestion de l'établissement des travailleurs eux-mêmes. (PARNE, 53)
- EXP Cette appellation réfère (...) à la participation de l'ouvrier aux décisions touchant directement sa tâche, mais elle englobe aussi l'influence directe ou par le biais de représentants sur la prise de décisions administrative et stratégique. (BOQUA, 9)

4.

<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS</u> <u>PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
<u>démocratie industrielle</u> - participation des travailleurs à la décision	- variété de significations	- système de relations industrielles - régime qui applique la doctrine (qui accorde aux agents économiques le pouvoir d'avoir leur mot à dire dans les décisions qui les concernent)

REMARQUE

Etant donné la variété des significations, il est difficile de donner une définition claire et précise. Nous optons donc pour la définition la plus large trouvée et nous y ajoutons une note sur la variété des significations.

5. DEFINITION CHOISIE

démocratie industrielle

Système de relations industrielles non exclusivement contractuel et dans lequel travailleurs et syndicats se trouvent en quelque sorte - et de façon différente - impliqués dans le fonctionnement et les décisions de l'entreprise. (LASYN, 26)

NOTE : La notion de démocratie industrielle est interprétée de différentes façons dans divers pays. Les différentes approches mettent tantôt l'accent sur l'organisation de la prise de décision, tantôt sur la gestion démocratique. (CODEM, 206)

6. SYNONYME

s/o.

TABLEAU COMPARATIF

industrial democracy (n)

Measures and policies intended to increase workers' participation and the voice workers' have in management decision-making.

démocratie industrielle (n.f.)

Système de relations industrielles non exclusivement contractuel dans lequel travailleurs et syndicats se trouvent en quelque sorte - et de façon différente - impliqués dans le fonctionnement et les décisions de l'entreprise.

NOTE : La notion de démocratie industrielle est interprétée de différentes façons dans divers pays. Les différentes approches mettent tantôt l'accent sur l'organisation de la prise de décision, tantôt sur la gestion démocratique. —

50

workplace democracy (n)

Degré d'équivalence : B

QUALITY OF WORKING LIFE

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
quality of working life	13	2	2
quality of worklife	0	0	2

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

Aucune mention pour aucun des termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

quality of working life

DEF The goal is clearly a normative concept and is usually defined in terms of extent of autonomy, opportunity for creativity, and recognition for achievement on the job. (QWL-1, 313)

DEF A process designed to assist employers, unions, and employees in implementing joint problem-solving approaches to improve the quality of working life within organizations in the interest of improved labour-management relations, organization effectiveness, and employee work satisfaction. (L-31, 18)

quality of worklife

DEF Generic phrase that covers a person's feeling about every dimension of work including economic rewards and benefits, security, working conditions, organizational and interpersonal relationships and its intrinsic meaning in a person's life. (HABUS, 57-4-76)

OBS Confusing and muddying the waters are the relationships of "humanization of the workplace", "industrial democracy", "worker participation in management", "codetermination" and "quality of work life". Not only do these mean different things to different people, they have different degrees of ideological depth and are rallying cries for differing interests. (QWL-1, 391)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

quality of working life

- normative concept defined in terms of extent of autonomy, opportunity for creativity and recognition for achievement
- process to assist employers in implementing joint problem-solving approaches

quality of worklife

- generic phrase about a person's feelings about work
- different from humanization, industrial democracy, worker participation, co-determination

REMARQUE

- Nous avons choisi comme définition de quality of working life une des définitions relevées pour quality of worklife étant donné que celle trouvée pour le premier contenait le mot à définir.

5. DEFINITION CHOISIE

quality of working life

Generic phrase that covers a person's feeling about every dimension of work including economic rewards and benefits, security, working conditions, organizational and interpersonal relationships and its intrinsic meaning in a person's life. (HABUS, 57-4-76)

6. SYNONYMES

SO : quality of worklife

ABR : QWL

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

1. TERMES RELEVES

FREQUENCE

DISTRIBUTION

OUV. COMP.

qualité de la vie au travail
qualité de la vie professionnelle
qualité de vie au travail

0
0
119

0
0
2

1
1
1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

DIORE pour les 3 termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

qualité de vie au travail

- DEF L'expression qualité de vie au travail englobe la nature et le contenu des expériences de restructuration des emplois et d'implantation des groupes semi-autonomes par le biais de l'approche socio-technique; elle implique aussi une préoccupation très vive en ce qui a trait à la manière de concevoir et d'implanter de nouvelles formes d'organisation du travail et en ce qui touche la mesure des effets ou des résultats de telles expériences. (BELAG, 268)
- DEF Application concrète d'une philosophie humaniste, par l'introduction de méthodes participatives, visant à modifier un ou plusieurs aspects du milieu de travail, afin de créer une situation nouvelle, plus favorable à la satisfaction des employés. (SEGES, 336)
- DEF L'expression qualité de vie au travail évoque superficiellement des images agréables telles qu'un travail intéressant, un employeur plein de compréhension, un milieu de travail sécuritaire, des collègues gentils, etc. Cette manière de concevoir la qualité de vie au travail n'est pas mauvaise en soi, mais incomplète parce qu'elle ne s'attache qu'à décrire l'objectif qu'on souhaite atteindre. (SEGES, 336)
- CONT Le quatrième aspect constitue le coeur même de ce qu'il est convenu d'appeler la qualité de vie au travail : il s'agit de changer le contenu même du travail de sorte que l'employé soit à même d'exercer ses capacités d'apprentissage, de débrouillardise, d'autonomie, d'intelligence. (BOQUA, 408)
- EXP Les composantes de la QVT : défi, apprentissage, futur enviable, sens social du travail, appui, respect et appréciation des collègues en engagement des employés dans le processus décisionnel. (BOQUA, 409)
- CONT L'expression qualité de vie au travail échappe pour le moment à toute définition qui pourrait faire l'objet de consensus chez ceux qui s'intéressent aux expériences d'amélioration des milieux de travail et chez ceux qui relatent des expériences et tentent d'en évaluer les effets. A la lumière des travaux existants, nous pouvons utiliser l'expression qualité de vie au travail pour regrouper toutes les expériences d'humanisation du travail sous 2 grandes rubriques distinctes, chacune à leur

tour comprenant plusieurs volets : 1) la restructuration des emplois ou l'aménagement des postes individuels de travail; 2) l'établissement de groupes de travail semi-autogérés ou semi-autonomes où l'aménagement des postes de travail de groupe implique chez les personnes concernées un certain degré de participation à la gestion (information, décision, cogestion). (BELAG, 261)

qualité de la vie au travail

DEF: Puisque l'expression qualité de la vie au travail représente un concept très large, on peut lui faire recouvrir une multitude de significations. Ainsi (...) Boisvert et Thériault ont identifié 4 dimensions : les relations entre la vie au travail et la vie hors travail, l'environnement physique des milieux de travail (santé, sécurité, hygiène), la participation des employés à la prise de décisions organisationnelle et le contenu du travail. (LASYN, 15)

DEF Est une situation, une méthode, un mouvement.

Situation : Désigne les conditions qui doivent prévaloir pour rendre plus humaine l'organisation du travail individuel et celle de l'entreprise : ainsi, elle englobe tous les facteurs liés à l'emploi qui ont une incidence sur la vie du travailleur et qui sont susceptibles de créer une satisfaction durable avant, pendant et après le travail.

Méthode : L'ensemble des méthodes qui visent à rendre l'entreprise plus adaptée à l'homme sur trois plans : physiologique, intellectuel, affectif sans que le rendement et la qualité en souffrent en améliorant la sécurité et la santé au travail et en éliminant les aspects du travail qui dégradent la personnalité du travailleur.

Mouvement : Courant de pensée et ensemble des activités visant à sensibiliser les dirigeants d'entreprise, les dirigeants syndicaux et les travailleurs aux problèmes humains du travail et à changer leur mentalité pour les amener à entreprendre conjointement un nouvel aménagement de l'organisation du travail ainsi que des rapports du travail. (DIORE-2, 382)

OBS Lorsqu'on parle d'une dimension énergétique de la gestion des ressources humaines par le biais de la création de milieux de travail satisfaisants et valorisants, on se rapporte, bien entendu, à l'ensemble des expériences d'innovation aux plans de l'organisation du travail et de l'amélioration des lieux du travail, expériences qu'on regroupe actuellement sous l'expression "qualité de la vie au travail". (BELAG, 259)

qualité de la vie professionnelle

Aucune justification significative.

4.

<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
<u>qualité de vie au travail</u>	- <u>expériences de restructuration des emplois</u> - établissement de groupes semi-autonomes - modification d'un ou plusieurs aspects du milieu du travail	
<u>qualité de la vie au travail</u>		- ensemble d'<u>expériences d'innovations de l'organisation du travail</u> et de l'amélioration des lieux de travail. - relations entre vie au travail et hors travail - <u>environnement physique</u> - participation à la décision - contenu du travail - situation - méthode - mouvement

REMARQUES

Qualité de la vie professionnelle : aucune justification significative; terme relevé comme synonyme seulement.

Qualité de vie au travail : Nous avons choisie une des définitions relevées pour qualité de la vie au travail parce que celle-ci était beaucoup plus complète que celles relevées pour qualité de vie au travail.

5. DEFINITION CHOISIE

qualité de vie au travail

Est une situation, une méthode, un mouvement.

Situation : Désigne les conditions qui doivent prévaloir pour rendre plus humaine l'organisation du travail individuel et celle de l'entreprise ainsi, elle englobe tous les facteurs liés à l'emploi qui ont une incidence sur la vie du travailleur et qui sont susceptibles de créer une satisfaction durable avant, pendant et après le travail.

Méthode : L'ensemble des méthodes qui visent à rendre l'entreprise plus adaptée à l'homme sur trois plans : physiologique, intellectuel, affectif sans que le rendement et la qualité en souffrent en améliorant la sécurité et la santé au travail et en éliminant les aspects du travail qui dégradent la personnalité du travailleur.

Mouvement : Courant de pensée et ensemble des activités visant à sensibiliser les dirigeants d'entreprise, les dirigeants syndicaux et les travailleurs aux problèmes humains du travail et à changer leur mentalité pour les amener à entreprendre conjointement un nouvel aménagement de l'organisation du travail ainsi que les rapports du travail. (DIORE-2, 382)

6. SYNONYMES

SO : qualité de la vie au travail
ABR : QVT

7. TERME REJETE

qualité de la vie ~~professionnelle~~ : rejeté parce que relevé seulement dans DIORE.

TABLEAU COMPARATIF

quality of working life (n)

Generic phrase that covers a person's feeling about every dimension of work including economic rewards and benefits, security, working conditions, organizational and interpersonal relationships and its intrinsic meaning in a person's life.

qualité de vie au travail (n.f.)

Est une situation, une méthode, un mouvement.

Situation : désigne les conditions qui doivent prévaloir pour rendre plus humaine l'organisation du travail individuel et celle de l'entreprise ainsi, elle englobe tous les facteurs liés à l'emploi qui ont une incidence sur la vie du travailleur et qui sont susceptibles de créer une satisfaction durable avant, pendant et après le travail.

Méthode : L'ensemble des méthodes qui visent à rendre l'entreprise plus adaptée à l'homme sur trois plans : physiologique, intellectuel, affectif sans que le rendement et la qualité en souffrent en améliorant la sécurité et la santé au travail et en éliminant les aspects du travail qui dégradent la personnalité du travailleur.

Mouvement : Courant de pensée et ensemble des activités visant à sensibiliser les dirigeants d'entreprise, les dirigeants syndicaux et les travailleurs aux problèmes humains du travail et à changer leur mentalité pour les amener à entreprendre conjointement un nouvel aménagement de l'organisation du travail ainsi que les rapports du travail.

quality of worklife (n)

SO

qualité de la vie au travail (n.f.)

QWL

ABR

QVT

Degré d'équivalence : B (sens beaucoup plus précis en français qu'en anglais)

WORK STRUCTURING

1. <u>TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
work structuring	2	2	2

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

work structuring : MAINCA, JOMAA

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

work structuring

DEF Concept developed in Holland by the Philips company for organizing work and work conditions in a way that encourages workers' participation within working groups and stimulates job enrichment by suiting job content as far as possible to the capacities and ambitions of the individual employees. (JOMAA, 384)

DEF The organisation of work, the work situation and the conditions of labour in such a way that, while maintaining or improving efficiency, job content accords as nearly as possible with the capacities and ambitions of individual employee. (MAINCA, 345)

4.	<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS</u> <u>PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
----	----------------	--	----------------

work structuring

- suiting jobs as nearly as possible with capacities and ambitions of worker

5. DEFINITION CHOISIE

work structuring

The organisation of work, the work situation and the conditions of labour in such a way that, while maintaining or improving efficiency, job content accords as nearly as possible with the capacities and ambitions of individual employee. (MAINCA, 345)

6. SYNONYME

s/o.

RESTRUCTURATION DU TRAVAIL

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
restructuration des emplois	0	0	1
restructuration des tâches	11	2	1
restructuration du travail	1	1	2

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

restructuration des emplois : DIORE-2
restructuration des tâches : aucune mention.
restructuration du travail : DIORE-2

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

restructuration du travail

DEF Transfert (à l'équipe) de la responsabilité de la plupart des tâches de gestion normale : coordination des membres, rythmes de travail, contrôle de la qualité, approvisionnement en pièces, etc. (BOQUA, 37)

DEF Nouvel agencement des postes de travail ou des tâches au sein d'un même emploi. (DIORE, 308)

EXP S'inscrit dans le cadre plus large de la "participation directe". (BEMAI, 101)

restructuration des tâches

Aucune justification significative.

restructuration des emplois

Aucune justification significative.

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

restructuration du travail

- transfert à l'équipe de travailleurs de la responsabilité des tâches de gestion
- nouvel agencement des postes ou des tâches

REMARQUE

Aucun descripteur significatif pour restructuration des emplois et restructuration des tâches.

5. DEFINITION PROPOSEE

restructuration du travail

Nouvel agencement des postes de travail ou des tâches au sein d'un même emploi, ce qui permet d'y ajouter des tâches de gestion (D'après DIORE, 308).

6. SYNONYME

SO : restructuration des tâches

7. TERME REJETE

restructuration des emplois : aucune justification significative et aucune fréquence, ni distribution.

TABLEAU COMPARATIF

work structuring (n)

The organisation of work, the work situation and the conditions of labour in such a way that, while maintaining or improving efficiency, job content accords as nearly as possible with the capacities and ambitions of individual employee.

restructuration du travail (n.f.)

Nouvel agencement des postes de travail ou des postes au sein d'un même emploi, ce qui permet d'y ajouter des tâches de gestion.

SO

restructuration des tâches (n.f.)

Degré d'équivalence : B

CODETERMINATION

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
codetermination	3	3	6
comanagement	14	2	0
joint consultation	1	1	2
joint management	0	0	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

codetermination : ROBIN, JOMAA
comanagement : aucune mention
joint consultation : MAINCA, JOMAA
joint management : DIORE

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

codetermination

- DEF A process whereby decisions are made jointly by management and workers (or their representatives). (L-31, 8)
- DEF A procedure for providing workers a greater degree of responsibility and authority in the production process. (ROBIN, 73)
- DEF Codetermination is also loosely used to describe the variety of ways in which employees participate in the decision-making and management process. (JOMAA, 67)
- DEF ... special form of industrial democracy practiced in Germany since 1951. (CODEM, 472)
- DEF Form of humanization of work. (BIT, 85)
- CONT Whether it is called industrial democracy, company democracy, participation or codetermination, and whether the impetus comes from managements, governments, unions or public opinion, the present wave of activity in this area aims at a single goal: giving workers more control over their work. (CODEM, 260)

CONT The meaning of codetermination is just as a rule defined: in practice, it takes a number of different forms, all the way from a cultivated advisory position for employees representatives to forms of genuine group decision. (QWL-2, 81)

CONT Practical experiments to give employees a voice in work decisions have been particularly prominent in Europe in recent years, under such names as "joint consultation" in England, "worker councils" in Yugoslavia, and "codetermination" in Germany ... (WILPA, 51)

OBS Term used until 1976 as English conventional translation for comanagement. (BIT, 104)

comanagement

DEF Form of humanization of work, means of enlarging the scope of action; measure taken for improvement of work quality. (BIT, 85)

joint consultation

DEF Structure or procedure developed in the circumstances of a particular organization for promoting understanding and common purpose between management and employees. (JOMAA, 197)

DEF A form of workers' participation. (MAINCA, 169)

CONT Practical experiments to give employees a voice in work decisions have been particularly prominent in Europe in recent years, under such names as "joint consultation" in England, "worker councils" in Yugoslavia, and "codetermination" in Germany ... (WILPA, 51)

joint management

Aucune justification significative.

4.

<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
<u>codetermination</u>	- process/ <u>procedure</u> - participation in <u>decision making and management</u> - greater degree of responsibility and control	- form of industrial democracy - <u>form of humanization of work</u> - number of different forms
<u>comanagement</u>		- <u>form of humanization of work</u> - means of enlarging scope of action - measure taken for improvement of work quality

joint consultation

- procedure
- promotes understanding and common purpose between management and employees
- form of workers' participation
- employees have a voice in decisions

REMARQUES

Contextes difficiles à saisir, car les justifications sont en termes généraux : form of industrial democracy et form of humanization of work. D'après DION, codetermination serait une forme particulière de co-gestion réservée généralement à celle établie en Allemagne. (source orale)

Justifications insuffisantes pour comanagement et joint management.

5. DEFINITION PROPOSEE

codetermination

Process of participation of workers in decision-making and management. (D'après JOMAA)

comanagement, joint management

? Contextes insuffisants.

6. SYNONYME

SO : joint consultation

7. TERMES REJETES

comanagement et joint management : justifications insuffisantes.

COGESTION

1. TERMES RELÈVES

	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
codétermination	3	2	0
cogestion	33	4	5
détermination conjointe	0	0	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

cogestion : DIORE

Aucune mention pour les deux autres.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

cogestion

- DEF Forme de participation des travailleurs à la vie de l'entreprise où ceux-ci, par leurs représentants, ont les mêmes droits et privilèges que les actionnaires dans la prise de décisions. (DIORE, 70)
- DEF (...) accorde aux travailleurs le droit partiel à la propriété de l'entreprise : les travailleurs sont copropriétaires (...) aussi le droit de se faire représenter au conseil d'administration et participer d'une façon ou d'une autre à la gestion de l'entreprise : les travailleurs sont co-gestionnaires. (BOQUA, 64)
- DEF Participation des salariés à la gestion de l'entreprise. (DENEK, 50)
- DEF Forme de participation. (CODEM, 31)
- CONT (...) au concept de cogestion, qui implique la participation aux décisions d'une entreprise donnée, sous la forme d'une participation paritaire du monde du travail aux conseils d'administration, dont l'exemple le plus typique reste encore le système de cogestion dans certaines entreprises ouest-allemandes. (ARENT, 12)
- CONT Cogestion ou codétermination allemande, (...) exemple d'une participation des travailleurs à la gestion. (PARNE, 26)
- CONT La cogestion à l'allemande ne serait que de la co-surveillance. (PARNE, 16)
- EXP Formule de démocratie industrielle. (LASYN, 27)

codétermination

Aucune justification significative.

détermination conjointe

- CONT La détermination conjointe des conditions de travail et des règles de procédure encadrant l'administration de ces conditions de travail par voie de négociation collective ou encore par la présence de comités conjoints (patronaux, syndicaux ou autres). (BELAG, 245)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

cogestion

- forme de participation
aux décisions

- formule de démocratie
industrielle
- co-surveillance

REMARQUES

détermination conjointe : contexte insuffisant pour dégager des
descripteurs.

codétermination : aucune justification significative.

5. DEFINITION PROPOSEE

cogestion

Forme de participation des employés aux décisions et à la gestion de
l'entreprise. (D'après DIORE et BOQUA)

6. SYNONYME

SO : codétermination.

7. TERME REJETE

détermination conjointe : rejeté parce que ce terme n'a été relevé qu'une
fois dans un ouvrage complémentaire.

TABLEAU COMPARATIF

codetermination (n)

cogestion (n.f.)

Process of participation of workers
in decision-making and management.

Forme de participation des employés
aux décisions et à la gestion de
l'entreprise.

4

joint consultation (n)

SO

codétermination (n.f.)

Degré d'équivalence : A

SELF-MANAGEMENT

1. <u>TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
self-management	9	3.	1

2. DICTIONNAIRES GÉNÉRAUX ET COMPLÉMENTAIRES

self-management : aucune mention.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

self-management

DEF Form of participation. (CODEM, 17)

CONT Self-management is hypothesized as the unifying theme which underlies various new flexible working arrangements. It constitutes a relatively new ingredient for planning and forecasting of organisational changes. (CODEM, 406)

CONT Yugoslav self-management is a complicated and far-reaching system of industrial relations and social organization that began 25 years ago in a society ... (CODEM, 406)

CONT The legal, representative Yugoslav system of workers' self-management will work to the extent that it implies participation not only in formal policy-making bodies but also in the daily interactions of members and leaders. (WILPA, 61)

CONT Innovations of this kind need to include a minimum of elements: ... the introduction of multi-skilled working teams with a high degree of self-management. (BIT, 133)

4.	<u>DESCRIPTEURS</u>	
	<u>COMMUNS</u>	<u>PARTIELS</u> <u>UNIQUES</u>
	<u>self-management</u>	- involves participation
		- system of industrial relations
		- form of participation
		- new flexible work arrangement

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

self-management

- involves participation

- system of industrial relations
- form of participation
- new flexible work arrangement

REMARQUE

Les contextes sont insuffisants pour permettre de définir la notion de façon précise. Par ailleurs, la notion de self-management yougoslave semble exister en anglais, mais les justifications sont insuffisantes pour la définir.

5. DEFINITION PROPOSEE

self-management

Form of participation of workers. (D'après CODEM)

6. SYNONYME

s/o.

AUTOGESTION

1. TERME RELEVÉ

FREQUENCE

DISTRIBUTION

OUV. COMP.

autogestion

34

4

1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

autogestion : DIORE

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

autogestion

DEF Forme de participation qui accorde aux travailleurs le droit à la propriété et à la gestion d'une compagnie. (BOQUA, 63)

- DEF Tentative d'exercice de la gestion totale de l'entreprise (finances, comptabilité, production, marketing, vente) par les employés eux-mêmes, pris comme entité inséparable. (ARENT, 14)
- DEF Doctrine qui repose sur la suppression de la propriété privée des moyens de production et vise à appliquer à l'entreprise la démocratie directe du "pouvoir par les ouvriers, pour les ouvriers, avec les ouvriers" en donnant la possibilité à chacun, à l'intérieur de sa sphère d'activité, de participer directement à toutes les décisions. (DIORE, 33)
- CONT Alors que la responsabilité est partagée dans une situation de co-gestion, elle est pleine et entière dans le cas de l'auto-gestion où le même individu est censé être à la fois travailleur et actionnaire-propriétaire, ouvrier et patron. (BOQUA, 64)
- CONT Différence entre autogestion et cogestion. (PARNE, 68)

4.	<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS</u> <u>PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
	<u>autogestion</u>	- pouvoirs des employés dans la gestion	- doctrine - forme de participation - comprend le droit à la propriété

5. DEFINITION PROPOSEE

autogestion

- 1 Forme de participation dans laquelle la responsabilité des employés est pleine et entière et où l'individu est censé être à la fois travailleur et actionnaire-propriétaire, ouvrier et patron. (D'après BOQUA)
- 2 Doctrine qui repose sur la suppression de la propriété privée des moyens de production et vise à appliquer à l'entreprise la démocratie directe du "pouvoir par les ouvriers, pour les ouvriers, avec les ouvriers" en donnant la possibilité à chacun, à l'intérieur de sa sphère d'activité, de participer directement à toutes les décisions. (DIORE, 33)

6. SYNONYME

s/o.

TABLEAU COMPARATIF

self-management (n)	autogestion (n.f.)
1 Form of participation of workers.	1 Forme de participation dans laquelle la responsabilité des employés est pleine et entière et où l'individu est censé être à la fois travailleur et actionnaire-propriétaire, ouvrier et patron.
2 ?	2 Doctrine qui repose sur la suppression de la propriété privée des moyens de production et vise à appliquer à l'entreprise la démocratie directe du "pouvoir par les ouvriers, pour les ouvriers, avec les ouvriers" en donnant la possibilité à chacun, à l'intérieur de sa sphère d'activité, de participer directement à toutes les décisions. (DIORE, 33)

Degré d'équivalence : 1 : B (sens beaucoup plus précis en français qu'en anglais)

2 : aucune équivalence (absence de justification significative pour l'anglais)

JOB SATISFACTION

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
job satisfaction	69	3	6
satisfaction	268	4	s/o
work satisfaction	2	1	2

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

job satisfaction : MAINCA, ROBIN, JOMAA, DIORE
satisfaction : aucune mention
work satisfaction : DIORE, ROBIN

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

job satisfaction

- DEF Extent to which an employee is pleased or satisfied with the content and environment of his work or is displeased or frustrated by inadequate working conditions and tedious job content. (JOMAA, 197)
- DEF ... the positive orientation of an individual towards the work role which he is at present occupying. (MAINCA, 168)
- DEF Those outward or inner manifestations which give the individual a sense of enjoyment or accomplishment in the performance of his work. (ROBIN, 322)
- DEF ... measures the degree to which job satisfies man's needs. (QWL-1, 46)

satisfaction

Aucune justification significative.

work satisfaction

- DEF The enjoyment and satisfaction an individual experiences as a result of his work. (ROBIN, 589)

4.

<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS PARTIELS</u>	<u>UNIQUES.</u>
<u>job satisfaction</u>	- <u>positive orientation</u>	- measure of the degree
- <u>result of work</u>	<u>towards work</u> (manifes-	of satisfaction
<u>situation</u>	tation)	- extent to which an
		employee is pleased or
		displeased with his
		work
<u>work satisfaction</u>		- <u>result of work</u>
		<u>situation</u>
		- <u>enjoyment and satis-</u>
		<u>faction as a result of</u>
		<u>work.</u>

REMARQUE

Même si satisfaction devrait être, selon nos critères, le terme principal, nous devons retenir job satisfaction puisque le premier n'a aucune justification significative. Cependant, en raison de sa fréquence et de sa distribution élevées, nous le retenons comme forme abrégée.

5. DEFINITION CHOISIE

job satisfaction

Extent to which an employee is pleased or satisfied with the content and environment of his work or is displeased or frustrated by inadequate working conditions and tedious job content. (JOMAA, 197)

6. SYNONYMES

SO : work satisfaction

FA : satisfaction (économie par évidence dans un contexte donné).

SATISFACTION AU TRAVAIL

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
satisfaction au travail	121	3	1
satisfaction professionnelle	0	0	1
satisfaction dans le travail	0	0	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

satisfaction au travail : DIORE
satisfaction professionnelle : DIORE
satisfaction dans le travail : DIORE

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

satisfaction au travail

- DEF (...) résultante affective du travailleur à l'égard des rôles de travail qu'il détient, résultante issue de l'interaction dynamique de deux ensembles de coordonnées, notamment les besoins humains (dont le besoin de participation aux décisions est le plus élevé) et les incitations de l'emploi (parmi les incitations intrinsèques, l'actionnariat ouvrier). (ARENT, 118)
- DEF La satisfaction au travail, selon Loche (1976), consiste en "un état émotif résultant de l'évaluation individuelle du travail ou des expériences de travail". (BOQUA, 86)
- DEF Etat affectif résultant de la concordance entre ce qu'un individu s'attend à recevoir de son travail - contenu des tâches, relations de travail, salaire, occasions de promotion et toutes autres conditions de travail - et l'évaluation de ce qu'il reçoit effectivement. (DIORE, 322)
- EXP Exprime un état psychologique à l'égard du travail en général ou de certains aspects du travail tels que perçus par un individu à un moment donné. (BOQUA, 86)
- EXP N'est pas synonyme de QVT par ce qu'elle provient non seulement des aspects objectifs d'un emploi, mais aussi des caractéristiques personnelles, des aspirations, des besoins des gens ainsi que des facteurs intrinsèques et extrinsèques reliés au travail. (BOQUA, 88)

satisfaction professionnelle

Aucune justification significative.

satisfaction dans le travail

Aucune justification significative.

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

satisfaction au travail

- état émotif ou affectif
- résultat du travail

- besoins/attentes personnelles
versus la réalité

5. DEFINITION CHOISIE

satisfaction au travail

Etat affectif résultant de la concordance entre ce qu'un individu s'attend à recevoir de son travail - contenu des tâches, relations de travail, salaire, occasions de promotion et toutes autres conditions de travail - et l'évaluation [qu'il fait lui-même] de ce qu'il reçoit effectivement. (DIORE, 322 et ajout récent de M. Dion).

6. SYNONYME

s/o.

7. TERMES REJETÉS

satisfaction dans le travail : Relevé dans un seul ouvrage et n'ajoute rien à "satisfaction au travail".

satisfaction professionnelle

TABLEAU COMPARATIF

job satisfaction (n)

Extent to which an employee is pleased or satisfied with the content and environment of his work or is displeased or frustrated by inadequate working conditions and tedious job content.

satisfaction au travail (n.f.)

Etat affectif résultant de la concordance entre ce qu'un individu s'attend à recevoir de son travail - contenu des tâches, relations de travail, salaire, occasions de promotion et toutes autres conditions de travail - et de ce qu'il en reçoit effectivement.

SO

work satisfaction (n)

FA

satisfaction (n)

Degré d'équivalence : A

DISSATISFACTION.

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
dissatisfaction	15	3	s/o
job dissatisfaction	1	1	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

- dissatisfaction : aucune mention.
- job dissatisfaction : JOMAA

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

dissatisfaction

- CONT About four years after the plant began operation both the plant manager and his assistant left the Corporation. To some extent this reflected dissatisfaction on their part with failure of the rest of the corporation to adopt some of their practices and their inability to introduce further innovations in the Topeka plant. (BIT, 159)
- CONT Yet he [Strauss] tends to agree with those union leaders who argue that economic conditions are a greater cause of dissatisfaction than any intrinsic sterility on the job. (SWAPP, 23)
- CONT Also, heavy congestion in the company cafeteria was a source of dissatisfaction. (SWAPP, 148)

job dissatisfaction

- CONT Motivation-hygiene theory suggest that job dissatisfaction and job satisfaction are produced by different work factors. What makes people satisfied at work relates to the content of their jobs - specifically, achievement, recognition for achievement, increased responsibility, opportunities for growth, interesting work, and advancement. These factors are known as motivators. (JOMAA, 19)
- CONT The main dissatisfiers are company policy, and administration practices, interpersonal relationships, supervision, salary, status, security and working conditions. These factors describe the job context and, in their negative aspects, serve to produce job dissatisfaction. (SWAPP, 19)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

dissatisfaction

- caused by different factors
(dissatisfiers)

- caused by economic conditions
- caused by intrinsic sterility on the job
- caused by lack of motivation

job dissatisfaction

- caused by different factors
(dissatisfiers)

5. DEFINITION PROPOSEE

dissatisfaction

Measure of an employee's frustrations produced by the dissatisfaction factors related to the content or the environment of the job. (D'après SWAPP)

6. SYNONYME

SU : job dissatisfaction

INSATISFACTION

1. TERME RELEVÉ

FREQUENCE

DISTRIBUTION

OUV. COMP.

insatisfaction

19

3

1

2. Dictionnaires généraux et complémentaires

insatisfaction : aucune mention.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

insatisfaction

CONT (...) leur absence [incitations] provoque un état de non-satisfaction, ce qui est différent de l'insatisfaction. (ARENT, 132)

CONT De nombreux facteurs contribuent à rendre le travail monotone, comme la division et le contenu des tâches, la pauvreté des relations professionnelles, la nature du leadership, etc. Ces dimensions négatives de la tâche engendrent de l'insatisfaction et encouragent l'absentéisme. (SEGES, 97)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

insatisfaction

- résultat des dimensions négatives de la tâche
- différent d'un état de non-satisfaction

5. DEFINITION PROPOSEE

insatisfaction

Effet engendré par les dimensions négatives du travail comme la division et le contenu des tâches, la pauvreté des relations interpersonnelles, la nature du leadership. (D'après SEGES)

6. SYNONYME

s/o.

TABLEAU COMPARATIF

dissatisfaction (n)

/ insatisfaction (n.f.)

Measure of an employee's frustrations produced by the dissatisfaction factors related to the content or the environment of the job.

Effet engendré par les dimensions négatives du travail comme la division des tâches, la pauvreté des relations interpersonnelles, la nature du leadership.

SU

job dissatisfaction (n)

Degré d'équivalence : A

MOTIVATION

<u>1. TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
motivation	73	3	1
work motivation	2	1	s/o

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

motivation : JOMAA
work motivation : aucune mention

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

motivation

DEF Processes or factors that cause people to act or behave in certain ways ... The process of motivation consists of a) identification or appreciation of an unsatisfied need; b) establishment of a goal which will satisfy the need; and c) determination of the action required to satisfy the need. (JOMAA, 237)

CONT In essence, Herzberg is saying that job satisfaction and motivation are rooted, not in the context or environment of work, but in factors intrinsic to the content of the work itself. (SWAPP, 19)

work motivation

CONT During the 1950's and 1960's this psychologist (Herzberg) concentrated on studying work satisfaction and work motivation. (SWAPP, 19)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS PARTIELS

UNIQUES

motivation

- processes or factors influencing behavior
- process consisting of identification of needs, establishment of goal, determination of action - found in factors intrinsic to the content of work

REMARQUE

work motivation : contexte insuffisant pour établir des descripteurs.

5. DEFINITION CHOISIE

motivation

Processes or factors that cause people to act or behave in certain ways.
(JOMAA, 219)

6. SYNONYME

SO : work motivation

MOTIVATION

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
motivation	0	0	3
motivation au travail	0	0	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

motivation : DIORE-2
motivation au travail : DIORE-2

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

motivation

- DEF Ensemble de besoins et d'aspirations qu'un individu tente de satisfaire et de réaliser par l'accomplissement d'un acte. La motivation au travail est donc la recherche de la réalisation de cet ensemble par l'accomplissement d'un travail donné. (DIORE-2, 306)
- DEF (...) ensemble des impulsions, des désirs, des besoins, des préférences, soit internes, soit externes, qui incitent une personne à réagir favorablement. (BERMO, 188)

DEF (...) force qui pousse l'individu à chercher à satisfaire ses besoins, ses désirs et pulsions et qui détermine un comportement visant à réduire un état de tension et donc à établir (ou à rétablir) un état d'équilibre. (SEGES, 327)

CONT La motivation est étroitement liée au comportement d'un individu alors que la satisfaction est étroitement liée aux émotions. (BERMO, 188)

motivation au travail

CONT Ensemble de besoins et d'aspirations qu'un individu tente de satisfaire et de réaliser par l'accomplissement d'un acte. La motivation au travail est donc la recherche de la réalisation de cet ensemble par l'accomplissement d'un travail donné. (DIORE-2, 306)

4.	<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS</u> <u>PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
----	----------------	--	----------------

<u>motivation</u>	- détermine un comportement
- <u>ensemble de besoins et d'aspirations</u>	

motivation au travail
- ensemble de besoins et d'aspirations

5. DEFINITION CHOISIE

motivation

Ensemble de besoins et d'aspirations qu'un individu tente de satisfaire et de réaliser par l'accomplissement d'un acte. (DIORE, 306)

6. SYNONYME

SO : motivation au travail.

TABLEAU COMPARATIF

motivation (n)

Processes or factors that causes people to act or behave in certain ways.

work motivation (n)

motivation (n.f.)

Ensemble de besoins et d'aspirations qu'un individu tente de satisfaire et de réaliser par l'accomplissement d'un acte.

SO

motivation au travail (n.f.)

Degré d'équivalence : B

PARTICIPATION

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
employee participation	13	3	0
participation	522	3	4
worker participation	4	2	4

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

employee participation : aucune mention
participation : JOMAA
worker participation : MAINCA, ROBIN, JOMAA, BADIC

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

participation

- DEF Generic term for a variety of ways of increasing the involvement and commitment of employees to their own jobs and to corporate goals. Originally participation implied that the system of ownership needed changing as in guilds socialism. Currently participation normally implies some form of profit-sharing or co-partnership scheme and involvement in decision making through joint consultation, project groups, etc. (JOMAA, 265)
- DEF a process by which employees can influence management decision making at various hierarchical levels in an enterprise. (JAWOR, 4)
- CONT Because the concept of participation is reaching faddish proportion, there is a real danger that its true meaning and value may become obscured. To date it has been defined, packaged and possibly oversold. (CODEM, 373)

employee participation

- CONT Basically this book is concerned with employee participation, ... that is to say, with the distribution of responsibility amongst those who have a planning function and those who carry out the activities by which the company earns its income. (CODEM, 383)

worker participation

- DEF Efforts to permit employee participation in the management of business. (ROBIN, 591)
- DEF General term for a wide spectrum of activities intended to increase the influence employees have in management decision-making, particularly in matters that have traditionally been part of management prerogative. (JOMAA, 382)
- DEF The opportunity for workers to share, either directly or indirectly through elected representatives, in the decision-making process. Various degrees of participation may be identified according to the amount of influence that workers are allowed to exert. (L-31, 25)
- DEF a system in which employees take part in the management of the company they work for, as by helping to formulate policies dealing with production and workers' benefits. (BADIC, 509)
- CONT Workers participation is sometimes viewed as a solution to labor-management relations problems and sometimes as a synonym of industrial democracy. (MAINCA, 392)
- CONT As a slogan, worker participation has a broad appeal ... Indeed, the concept of worker participation is attractive to many of the worlds business leaders - as a means of establishing the success of the enterprises as a common goal for not only management and shareholders, but the work force as well. (CODEM, 463)
- CONT Workers' participation is a very hard subject to define in a clear statement of understanding as there is no clear unanimity of definition from one particular country to another. (CODEM, 465)
- EXP An expression commonly applied to forms of industrial democracy short of workers' control as strictly defined, i.e. falling short of the taking over and running of industry by workers. (MAINCA, 349)
- OBS ... a catch-all description of widely varied efforts all over Europe to give employees a greater say in how they do their jobs and how their companies are run. At the extreme, it means wresting all control of industry from the stockholders and turning it over to the workers. (BADIC, 509)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

participation

- involvement or influence
of employees in decision-
making

- process
- generic term
- involvement of employees
in profit-sharing or co-
partnership

employee participation

- distribution of responsi-
bility between management
employees

worker participation

- form of industrial democ-
racy
- employees sharing in or
influencing, the decision-
making

- general term
- system
- opportunity
- form of industrial democ-
racy

5. DEFINITION CHOISIE

- participation

The distribution of responsibility amongst those who have a planning function and those who carry out the activities by which the company earns its income. (CODEM, 383)

6. SYNONYMES

SU : employee participation
SO : worker participation

PARTICIPATION

1. TERMES RELEVES

FREQUENCE

DISTRIBUTION

OUV. COMP.

participation
participation ouvrière

265
0

4
0

4
1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

participation : DIORE-2
participation ouvrière : DIORE

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

participation

- DEF L'exercice d'un contrôle direct et formel des travailleurs par voie de délégation de pouvoirs à leurs représentants élus sur l'organisation, la production et la gestion de leur milieu de travail. (PARNE, 66)
- DEF Toute modalité d'intervention de la collectivité des employés dans le processus global de gestion, que ce soit au stade de l'élaboration des décisions, de la prise de décision ou de leur mise en application. (PARNE, 93)
- DEF Principe d'organisation des rapports sociaux de travail. (PARNE, 3)
- DEF Partage du pouvoir de décision entre celui qui détient formellement l'autorité et son ou ses collaborateurs. (CODEM, 70)
- DEF Système dans lequel les salariés d'une entreprise peuvent avoir part à ses profits et éventuellement à sa gestion. (GILCO, 422)
- DEF En relations du travail, on s'intéresse à différents types de participation : a) à la gestion (à des degrés divers) : à l'information; de consultation; de contrôle; à la décision; totale; b) aux bénéfices : intéressement; c) à l'accroissement de productivité : système Kaiser et Scanlon; d) à la propriété : régime d'actionnariat ouvrier. (DIORE-2, 332)
- DEF Il est également difficile de donner une définition de la participation qui satisfasse tous ceux qui s'y intéressent. Dimitri Weiss définit la participation en relations du travail comme "l'ensemble des moyens dont disposent les travailleurs pour influencer les décisions prises par l'entreprise pour laquelle ils travaillent". (PARNE, 6)
- CONT Dans la réalité, la notion de participation a un sens très différent selon les cultures industrielles. (CODEM, 338)
- CONT A la limite, la participation se confond avec la codécision (forme la plus achevée de participation parce que les acteurs sont associés à toutes les phases du processus décisionnel). (PARNE, 11)
- CONT (...) différents systèmes de participation pratiqués dans des pays dont les régimes politiques et les situations économiques sont très différentes : 1) la Suède ("le socialisme suédois"); 2) la Yougoslavie ("l'autogestion yougoslave"); 3) Israël ("le syndicat patron israélien"); 4) la Hollande ("la partie des corps professionnels à la direction de l'économie hollandaise"); 5) la R.F.A. ("les deux systèmes de cogestion allemande"); 6) les Etats-Unis ("le capitalisme populaire américain"). (CODEM, 330)

- CONT En matière de participation, chaque pays est un cas particulier : son histoire, sa mentalité, son climat politique, ses lois créent des conditions différentes. (CODEM, 348)
- EXP Apparaissant aux yeux de beaucoup comme insaisissable, massif ou luxuriant, il s'agit d'un concept élastique, extensible à l'extrême. Concept à la limite sans signification puisqu'il recouvre tout (...) Terme fourre-tout, à signification plurielle, qui se traduit par une telle variété d'interprétation que toute tentative d'analyse généralisée rencontre des difficultés sérieuses. (LASYN, 16)
- OBS Terme très galvaudé, utilisé à toutes les sauces. Sa signification varie de la simple transmission de l'information à la prise de décision effective, en passant par différentes formes d'implication dans l'organisation de son propre travail. (LASYN, 16)
- OBS (E.-U.) perçue souvent comme un style de management appelé "Système 4" (Likert) ou une philosophie de gestion nommée "Théorie Y" (Mc Gregor). (LASYN, 16)

participation ouvrière

- DEF Doctrine visant à donner aux travailleurs, représentés par les organisations de leur choix, le droit de prendre une part active pour défendre leurs droits, faire valoir leur point de vue et leurs aspirations collectives dans toutes les institutions de la vie économique, sociale et politique. C'est sous un autre nom la même chose que la démocratie industrielle. (DIORE, 251)

4.

	DESCRIPTEURS	
<u>COMMUNS</u>	<u>PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
<u>participation</u>	- sens très différents selon les pays - modalité d'intervention des employés - partage du pouvoir de décision - système	- exercice d'un contrôle direct sur l'organisation, la production et la gestion - principe d'organisation - se confond avec la co-décision - style de management
<u>participation ouvrière</u>		- doctrine - part active des travailleurs pour défendre leurs droits - démocratie industrielle

5. DEFINITION CHOISIE

Participation

Ensemble des moyens dont disposent les travailleurs pour influencer les décisions prises par l'entreprise pour laquelle ils travaillent". (PARNE, 6)

Remarque : Cette définition est incomplète. Elle ne tient compte que d'un aspect de la participation laquelle peut être prendre part (participation, involvement) ou avoir part (sharing). (M. Dion, source orale.) Ajoutons que malheureusement, nous ne trouvons cette précision nulle part, même pas dans le DIORE.

6. SYNONYME

SO : participation ouvrière

TABLEAU COMPARATIF

participation (n)

The distribution of responsibility amongst those who have a planning function and those who carry out the activities by which the company earns its income.

participation (n.f.)

Ensemble des moyens dont disposent les travailleurs pour influencer les décisions prises par l'entreprise pour laquelle ils travaillent.

employee participation (n)

SU

worker participation (n)

SO

participation ouvrière (n.f.)

Degré d'équivalence : B

PARTICIPATIVE MANAGEMENT

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
participative management	37	2	5
participation supervision	3	1	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

participative management : ROBIN, JOMAA
participative supervision : JOMAA

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

participative management

- DEF A means of more actively involving the individual employees in determining management goals related to their work to secure reduction of costs, increased production, job enlargement, improved communication within the company and greater worker understanding of company goals and company welfare. (ROBIN, 392)
- DEF Style of management that lays stress on the importance of good human relations and workers' participation in management in decision-making. (JOMAA, 265)
- DEF Participative management is a practical way of intergrating individual and organisation goals. It gives employees opportunities to play active roles in planning, coordinating, and controlling their own work, and thus [making] employees' work more meaningful and relevant. (CODEM, 360)
- EXP Where worker's view are heard and considered in decision-making. (QWL-1, 66)

participative supervision

Aucune justification significative.

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

participative
management

- a means of more actively
involving employees in
management

- style of management

5. DEFINITION CHOISIE

participative management

A means of more actively involving the individual employees in determining management goals related to their work to secure reduction of costs, increased production, job enlargement, improved communication within the company and greater worker understanding of company goals and company welfare. (ROBIN, 392)

6. SYNONYME

SO : participative supervision

GESTION PARTICIPATIVE

1. TERMES RELEVES

FREQUENCE

DISTRIBUTION

OUV. COMP.

direction polyvalente
gestion participative

0
11

0
3

1
0

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

direction polyvalente : DIORE-2
gestion participative : aucune mention

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

gestion participative

DEF Par gestion participative, on entend plus particulièrement cette volonté d'en arriver à une extension des responsabilités, de développer le travail en groupe pour la préparation en commun de certaines décisions, de susciter les motivations en aidant chacun à mieux se situer dans sa fonction, de favoriser l'adaptation de tous à l'évolution technique et humaine de l'entreprise. (BOQUA, 63)

CONT Cogestion et autogestion sont deux formes de gestion participative. (BOQUA, 63)

direction polyvalente

DEF Technique (...) par laquelle on procède à la formation de comités spéciaux selon les niveaux hiérarchiques de l'organisation. (DIORE-2, 161)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS PARTIELS

UNIQUES

gestion participative

- extension des
responsabilités

direction polyvalente

- formation de comités
spéciaux

5. DEFINITION PROPOSÉE

gestion participative

Méthode par laquelle on tente d'en arriver à une extension des responsabilités pour permettre aux employés de prendre des décisions en commun, pour susciter la motivation et pour favoriser l'adaptation de tous à l'évolution technique et humaine de l'entreprise. (D'après BOQUA)

6. SYNONYME

SO : direction polyvalente

TABLEAU COMPARATIF

participative management (n)

A means of more actively involving the individual employees in determining management goals related to their work to secure reduction of costs, increased production, job enlargement, improved communication within the company and greater worker understanding of company goals and company welfare.

gestion participative (n.f.)

Méthode par laquelle on tente d'en arriver à une extension des responsabilités pour permettre aux employés de prendre des décisions en commun, pour susciter la motivation et pour favoriser l'adaptation de tous à l'évolution technique et humaine de l'entreprise. (D'après BOQUA)

participative supervision (n)

Degré d'équivalence : B

SO

direction polyvalente (n.f.)

SCANLON PLAN

<u>1. TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
Scanlon plan	23	1	5

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

Scanlon plan ; JOMAA

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

Scanlon plan

- DEF An incentive plan developed by Joseph Scanlon ... to achieve greater production through increased efficiency with the opportunity for the accrued savings achieved to be distributed among workers. (L-31, 19)
- DEF Cash incentive scheme for employees based on sharing any reduction in labour cost norms. (JOMAA, 315)
- EXP Management and union agreed on a program to increase suggestions, employee and union participation, and productivity and to share the resulting savings. (YOMAN, 475)

4.	<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS</u> <u>PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
	<u>Scanlon plan</u>	- incentive plan to achieve greater production - sharing of the resulting savings	

5. DEFINITION PROPOSEE

Scanlon plan

An incentive plan designed to achieve greater production through increased efficiency with the opportunity for the accrued savings achieved to be distributed among workers. (D'après L-31)

6. SYNONYME

s/o.

PLAN SCANLON

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
plan Scanlon	6	3	s/o
système Scanlon	0	0	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

plan Scanlon : aucune mention.
système Scanlon : DIORE-2

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

plan Scanlon

EXP Cette formule, destinée à accroître la production, repose à la fois sur le travail en équipes, l'appel aux diverses suggestions des travailleurs et les divers types de bonis. (ARENT, 26)

système Scanlon

DEF Système collectif de salaire au rendement basé sur la coopération entre l'employeur et les employés ou le syndicat pour augmenter la productivité dans un établissement en réduisant le coût du travail. (DIORE-2, 467)

4.

	<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS</u> <u>PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
<u>plan Scanlon</u>			- implique des bonis - formule destinée à <u>accroître la production</u>
<u>système Scanlon</u>			- système de salaire au rendement - système visant à réduire les coûts - système visant à <u>accroître la production</u>

5. DEFINITION CHOISIE

plan Scanlon

Système collectif de salaire au rendement basé sur la coopération entre l'employeur et les employés ou le syndicat pour augmenter la productivité dans un établissement en réduisant le coût du travail. (DIORE-2, 467)

6. SYNONYME

SO : système Scanlon

TABLEAU COMPARATIF

Scanlon Plan (n)

An incentive plan designed to achieve greater production through increased efficiency with the opportunity for the accrued savings achieved to be distributed among workers.

plan Scanlon (n.m.)

Système collectif de salaire basé sur la coopération entre l'employeur et les employés ou le syndicat pour augmenter la productivité dans un établissement en réduisant le coût du travail.

SO

système Scanlon (n.m.)

Degré d'équivalence : A

C

DEMOCRATIZATION OF THE WORKPLACE

1. <u>TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
democratization of the workplace	2	1	2

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

democratization of the workplace : aucune mention

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

democratization of the workplace

EXP ... as democratizing the workplace, meaning that all jobs in an organization should permit the qualities of democratic society to be maintained. (QWL-1, 6)

EXP Important changes have taken place in terms of institutions for enabling workers to exert some influence in the undertaking. (BIT, 17)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS

PARTIELS

UNIQUES

democratization of the workplace

- enables worker to exert some influence
- permits the qualities of democratic society to be maintained

REMARQUE

Contextes insuffisants pour établir une définition claire.

5. DÉFINITION PROPOSÉE

democratization of the workplace

Work arrangement which enables workers to exert some influence in the workplace. (D'après BIT)

6. SYNONYME

s/o.

DEMOCRATISATION INDUSTRIELLE

1. <u>TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
démocratisation industrielle	10	1	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

démocratisation industrielle : aucune mention

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

démocratisation industrielle

DEF Expérience caractérisée par la décentralisation du pouvoir décisionnel (...) la participation du syndicat aux réunions (...) l'acceptation du syndicat (...) l'intérêt des travailleurs aux succès de l'entreprise. (BOQUA, 276)

EXP Il s'agit d'amener les travailleurs à se mobiliser, il s'agit de les inciter à l'action, à la pratique qui sont primordiales et qui précèdent l'attitude. (JOTRA, 1985, 13)

EXP Selon l'auteur, synonyme de la participation et consiste dans la diffusion des responsabilités. (CODEM, 202)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS PARTIELS

UNIQUES

démocratisation industrielle

- expérience de décentralisation du pouvoir décisionnel
- participation et acceptation du syndicat et intérêt des travailleurs au succès de l'entreprise

REMARQUE

Sens beaucoup plus défini qu'en anglais.

5. DEFINITION PROPOSEE

démocratisation industrielle

Expérience caractérisée par la décentralisation du pouvoir décisionnel (...) la participation du syndicat aux réunions (...) l'acceptation du syndicat (...) l'intérêt des travailleurs aux succès de l'entreprise. (D'après BOQUA)

6. SYNONYME

s/o.

TABLEAU COMPARATIF

democratization of the workplace (n)	démocratisation industrielle (n.f.)
--------------------------------------	-------------------------------------

Work arrangement which enables workers to exert some influence in the workplace.	
--	--

Expérience caractérisée par la décentralisation du pouvoir décisionnel (...) la participation du syndicat aux réunions (...) l'acceptation du syndicat (...) l'intérêt des travailleurs aux succès de l'entreprise.

Degré d'équivalence : C (sens très vague en anglais par rapport au français).

EMPLOYEE INVESTMENT

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
employee investment	8	1	0
participation in financial results	1	1	0
participation in ownership	5	1	0
participation in results	3	1	0

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

Aucune mention pour aucun des termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

employee investment

CONT Employee investment has been a viable possibility for a long time and is an actual fact for unionized workers who, by means of investment made by the managers of their pension plans, indirectly own shares in all types of companies. (CODEM, 110)

CONT Employee investment plans can indeed alter the whole power sharing set-up of a company as it enables employees to gradually become major shareholders. (CODEM, 111)

participation in financial results

CONT Generally speaking, participation is divided into various categories: participation in financial results, in ownership of the company, in assuring task accomplishment, in everyday management, in defining general policy. (CODEM, 116)

participation in ownership

CONT Whether participation be individual or collective, direct or indirect, its objectives are of two types: ... 2) extending the number of areas in which the employees can participate: participation in the ownership of the company ... (CODEM, 86)

CONT Generally speaking, participation is divided into various categories: participation in financial results, in ownership of the company, in assuring task accomplishment, in everyday management, in defining general policy. (CODEM, 116)

participation in results

Aucune justification significative.

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

employee investment

- owning of shares by employees,
directly or indirectly

participation in
financial results

- form of participation
comparable to partici-
pation in ownership

participation in ownership

- means to extend the
areas in which
employees can
participate

5. DEFINITION PROPOSEE

employee investment

Plan by which employees indirectly or directly own shares in all types of
companies, including the one in which they work. (D'après CODEM)

6. SYNONYME

SU : participation in ownership (ne recouvre que partiellement la notion de
employee investment)

7. TERMES REJETES

participation in results : aucun contexte significatif (peut-être parce
qu'il s'agit d'une forme elliptique).

participation in financial results : notion imprécise.

INTERESSEMENT

1. TERMES RELEVES

FREQUENCE

DISTRIBUTION

OUV. COMP.

actionnariat	8	2	1
actionnariat ouvrier	7	3	1
intéressement	30	3	2
- aux bénéfices	1	1	0
- au capital	1	1	0
- financier	1	1	0
- pécuniaire	16	1	0
participation à la propriété	14	3	1
participation aux bénéfices	5	2	3
participation aux profits et aux résultats	10	4	0
participation aux résultats	1	1	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

actionnariat ouvrier : DIORE-2
intéressement : DIORE
participation aux bénéfices : DIORE-2
aucune mention pour les autres termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

intéressement

DEF Participation des travailleurs aux résultats économiques de l'entreprise, dans le but de les associer à son expansion par divers moyens : remise d'actions, supplément de salaire proportionnel à l'augmentation du chiffre d'affaires, etc. (DIORE, 201)

DEF Pour les travailleurs, l'intéressement signifie l'attribution d'une part des bénéfices devant être investis. Pour l'entreprise, il équivaut à une réduction directe des impôts coïncidant avec la part de bénéfices dévolue aux travailleurs à la condition que cette dernière soit réinvestie. (ARENT, 49)

DEF Mesure consistant à intéresser (=faire participer) le personnel aux bénéfices de l'entreprise par une rémunération ajoutée au salaire. (GILCO, 298)

CONT C'est ce régime de participation (la participation des travailleurs aux fruits de l'expansion de l'entreprise) souvent désignée dans le langage courant par l'expression intéressement des travailleurs. (CODEM, 332)

actionnariat

CONT La participation du salarié à la vie économique de l'entreprise peut se traduire sous forme d'actionnariat ou encore sous la forme de divers types de partage de la rentabilité ou des réductions de coûts de l'entreprise. (CODEM, 157)

EXP On regroupe sous ce vocable [actionnariat] toutes les formes de participation des travailleurs à la prospérité et à la productivité de l'organisation. Les formes les plus courantes rencontrées sont la boni de production (...) la participation aux bénéfices (...) l'actionnariat (...) (SEGES, 152)

actionnariat ouvrier

- DEF Régime visant à établir une forme de propriété-des entreprises caractérisées par l'accèsion des travailleurs, soit individuellement, soit collectivement, à la propriété en devenant détenteurs d'une partie des actions du capital social. (DIORE-2, 395)
- CONT Un troisième type de participation apparaît, avec la participation au capital proprement dit, avec l'actionnariat ouvrier : le capital devient, en quelque sorte, "social", dans la mesure où les ouvriers (...) détiennent eux aussi des actions (...) (ARENT, 80)

intéressement aux bénéfices

Aucune justification significative.

intéressement au capital

Aucune justification significative.

intéressement financier

Aucune justification significative.

intéressement pécuniaire

Aucune justification significative.

participation à la propriété

- CONT A cet égard, les médias ont fait largement mention de l'autogestion pour définir certaines expériences québécoises (...) Actuellement, dans bien des cas, la participation à la propriété est exercée soit par des cadres supérieurs qui se juxtaposent aux propriétaires déjà en place, soit par des travailleurs qui achètent, ni plus ni moins, du capital-action de leur entreprise parce que cette dernière est en mauvaise position financière ou parce que les propriétaires préfèrent ne plus continuer à gérer leur entreprise. (ARENT, 21)
- CONT La participation économique s'exerce selon différents critères (...) On la retrouve habituellement sous forme de participation à la propriété de l'entreprise. (BOQUA, 60)
- EXP Permet aux travailleurs de détenir un certain pourcentage du capital-actions de leur entreprise. (LASYN, 47)

participation aux bénéfices

- DEF Paiement aux travailleurs, en sus de leurs salaires, d'une partie des bénéfices qui serait revenue, sans cela, aux actionnaires. (DIORE-2, 332)
- CONT La plupart des options d'achat offertes aux employés, soit à un prix réduit ou même gratuitement dans quelques entreprises sont des exemples d'une simple participation économique, la participation aux bénéfices, qui s'accompagne rarement, sinon jamais, d'une participation démocratique au partage effectif dans l'exercice du pouvoir. (BOQUA, 60)
- CONT La participation aux bénéfices est délicate à définir. Il apparaît souhaitable pour éviter toute contestation d'utiliser la notion de participation aux résultats en admettant que les résultats soient définis avec quelque arbitraire. (CODEM, 331)
- EXP On regroupe sous ce vocable (actionnariat) toutes les formes de participation des travailleurs à la prospérité et à la productivité de l'organisation. Les formes les plus courantes rencontrées sont le boni de production (...) la participation aux bénéfices (...) l'actionnariat (...) (SEGES, 152)

participation aux profits et aux résultats

Aucune justification significative.

participation aux résultats

- EXP Permet aux travailleurs de recevoir une part des bénéfices réalisés par leur entreprise au cours d'une année. (LASYN, 17)
- CONT La participation aux bénéfices est délicate à définir. Il apparaît souhaitable pour éviter toute contestation d'utiliser la notion de participation aux résultats en admettant que les résultats soient définis avec quelque arbitraire. (CODEM, 331)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS PARTIELS

UNIQUES

intéressement

- participation des travailleurs aux résultats économiques, aux bénéfices (au moyen d'actions, de rémunération supplémentaire, etc.).

actionnariat

- participation à la vie économique
au moyen d'actions, de bonis, etc.

actionnariat ouvrier

- participation au capital
au moyen d'actions

participation à la propriété

- participation au capital - participation économique

participation aux bénéfices

- participation économique - participation aux résultats

participation aux résultats

- participation aux bénéfices

REMARQUE

- Aucun descripteur pour intéressement aux bénéfices, intéressement au capital, intéressement financier, intéressement pécuniaire ni pour participation aux profits et aux résultats.

5. DEFINITION CHOISIE

intéressement

Participation des travailleurs aux résultats économiques de l'entreprise, dans le but de les associer à son expansion par divers moyens : remise d'actions, supplément de salaire proportionnel à l'augmentation du chiffre d'affaires, etc. (DIORE, 201)

6. SYNONYMES

SU : actionnariat, actionnariat ouvrier, participation aux bénéfices, participation à la propriété, participation aux résultats.

7. TERMES REJETES

intéressement aux bénéfices, intéressement au capital, intéressement financier, intéressement pécuniaire, participation aux profits et aux résultats : aucune justification significative.

TABLEAU COMPARATIF

employee investment (n)

Plan by which employees indirectly or directly own shares in all types of companies, including the one in which they work.

intéressement (n.m.)

Participation des travailleurs aux résultats économiques de l'entreprise, dans le but de les associer à son expansion par divers moyens : remise d'actions, supplément de salaire proportionnel à l'augmentation du chiffre d'affaires, etc.

participation in ownership (n)

SU

actionnariat (n.m.)

actionnariat ouvrier (n.m.)

participation à la propriété (n.f.)

participation aux bénéfices (n.f.)

participation aux résultats (n.f.)

Degré d'équivalence : B

PARTICIPATION IN DECISION-MAKING

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
participation in decisions	16	3	0
participation in decision-making	34	4	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

Aucune mention pour aucun des termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

participation in decision-making

EXP The Act on participation in decision-making (in Sweden) extends the right of unions to collective agreements on decision-making in many areas such as organizations, project development, personnel management and supervision. (BIT, 21)

CONT There are many varieties of participation in decision-making in Canadian workplaces. Participation may include direct, face-to-face interaction between superior and subordinate, or it may occur through the delegation of responsibility to the subordinate. (NIWOR, 22)

participation in decisions

Aucune justification significative.

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

participation in decision-making

- done through direct interaction between superior or subordinate or through delegation of responsibility.

REMARQUE

Aucun descripteur pour participation in decisions.

5. DEFINITION PROPOSÉE

participation in decision-making

Form of participation which may include direct, face-to-face interaction between superior and subordinate, such as consultation, or it may occur through the delegation of responsibility to the subordinate. (D'après NIWOR)

6. SYNONYME

SD : participation in decisions

PARTICIPATION A LA GESTION

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
participation à la décision	0	0	1
participation à la gestion	10	3	2
participation à la prise de décision	5	2	0
participation aux décisions	35	4	0

2. DICTIONNAIRES GÉNÉRAUX ET COMPLÉMENTAIRES

participation à la décision : DIORE
participation à la gestion : DIORE
aucune mention pour les autres termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

participation à la gestion

DEF Forme de participation des travailleurs à la vie de l'entreprise où ceux-ci, par leurs représentants, ont une voix consultative ou délibérative dans la prise de décisions. Elle peut revêtir plusieurs degrés à partir de l'information jusqu'aux décisions et s'étendre à l'un ou à l'autre et même à l'ensemble des questions qui touchent l'entreprise, qu'elles soient économiques, techniques, professionnelles, sociales. (DIORE, 250)

DEF Ensemble des moyens dont disposent les travailleurs pour influencer les décisions prises par l'entreprise pour laquelle ils travaillent. (LASYN, 17)

CONT Deux aspects principaux de la participation des employés à la vie de l'entreprise : 1) la participation à la propriété, 2) la participation à la gestion a) à travers la participation des employés au conseil d'administration, b) à travers l'action syndicale et c) par le biais de rencontres fréquentes. (BOQUA, 267)

participation à la décision

DEF Degré de participation où tous les intéressés possèdent les mêmes droits pour déterminer la conduite d'une organisation. Elle peut soit porter sur un objet limité, soit s'étendre à toutes les décisions. (DIORE, 250)

participation à la prise de décision

Aucune justification significative.

participation aux décisions

Aucune justification significative.

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS

PARTIELS

UNIQUES

participation à la gestion

- voix consultative ou délibérative des employés dans la prise de décisions.

participation à la décision

- degré de participation des employés aux décisions.

5. DEFINITION PROPOSEE

participation à la gestion

Forme de participation des travailleurs à la vie de l'entreprise où ceux-ci, par leurs représentants, ont une voix consultative ou délibérative dans la prise de décisions. (DIORE, 250)

6. SYNONYMES

SO : participation à la décision, participation à la prise de décisions, participation aux décisions

TABLEAU COMPARATIF

participation in decision-making (n) participation à la gestion (n.f.)

Form of participation which may include direct, face-to-face interaction between superior and subordinate, such as consultation, it may occur through the delegation of responsibility to the subordinate

Forme de participation des travailleurs à la vie de l'entreprise où ceux-ci, par leurs représentants, ont une voix consultative ou délibérative dans la prise de décisions.

participation in decisions (n)

SU

SO

participation à la prise de décisions (n.f.)
participation à la décision (n.f.)
participation aux décisions (n.f.)

Degré d'équivalence : B

DEGREE OF PARTICIPATION

<u>1. TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
degree of participation	27	3	s/o

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

degree of participation : aucune mention.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

degree of participation

DEF It is a more or less objective assessment of the intensity, the influence or the sharing of decision-making within an organization, based on an analysis of decisions with the aim to (sic) identifying the level at which the decisions are made, which of the members of the corporation contributed to it, what each of those members represents. (CODEM, 85)

CONT Our earlier descriptions of the purpose of participation ... implied that it is not only the degree of participation which is important, but also the nature of the superior-subordinate relationship. (WILPA, 44)

CONT Then (in the 1950's) the demands for better human relations between management and subordinate called for a degree of participation by workers, but they stopped far short of the changes in technology, tasks, and organisation of work now advocated. (SWAPP, 12)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS PARTIELS

UNIQUES

degree of participation
- involvement of workers

- involvement in decision-making

5. DEFINITION PROPOSEE

degree of participation

It is a more or less objective assessment of the influence or the sharing of decision-making within an organization with the aim of identifying the amount of involvement of the workers. (D'après CODEM)

6. SYNONYME

s/o.

DEGRE DE PARTICIPATION

1. <u>TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
degré de participation	3	1	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

degré de participation : aucune mention.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

degré de participation

DEF Mesure, plus ou moins objective de l'intensité, de l'influence ou du partage du pouvoir de décision au sein d'une organisation, faite à partir de l'analyse des décisions dans le but d'identifier le niveau hiérarchique où elles sont prises, lequel des membres de l'entreprise y contribue, ce que chacun des membres représente. (CODEM, 85)

DEF Correspond à la mesure dans laquelle les travailleurs interviennent dans les fonctions de gestion, depuis le contrôle absolument unilatéral par la gestion d'une part, jusqu'au contrôle absolument unilatéral par les travailleurs d'autre part. (LASYN, 18)

EXP (...) varie selon la signification accordée à ce concept; ainsi il peut varier de la transmission de l'information à la prise de décisions conjointe concernant certains aspects du travail. (LASYN, 55)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

degré de participation
- intervention des employés dans la gestion

- mesure

- transmission de information
- prise de décision conjointe
- contrôle unilatéral des employés
- contrôle unilatéral de la gestion

5. DEFINITION PROPOSEE

degré de participation

Mesure dans laquelle les travailleurs interviennent dans les fonctions de gestion, depuis le contrôle unilatéral par la gestion, en passant par la prise de décision conjointe jusqu'au contrôle unilatéral par les employés.
(D'après LASYN)

6. SYNONYME

s/o.

TABLEAU COMPARATIF

degree of participation (n).

degré de participation (n.m.)

It is a more or less objective assessment of the influence or the sharing of decision-making within an organization with the aim of identifying the amount of involvement of the workers.

Mesure dans laquelle les travailleurs interviennent dans les fonctions de gestion, depuis le contrôle unilatéral par la gestion, en passant par la prise de décision conjointe jusqu'au contrôle unilatéral par les travailleurs d'autre part.

Degré d'équivalence : A

DEGREE OF SATISFACTION

1. <u>TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
degree of satisfaction	6	2	s/o

2. DICTIONNAIRES GÉNÉRAUX ET COMPLÉMENTAIRES

degree of satisfaction : aucune mention.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

degree of satisfaction

CONT Analysis of work attitudes before its [Scanlon Plan] introduction indicated that there was a high degree of satisfaction over the plan. (BIT, 156)

4. <u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
<u>degree of satisfaction</u>		- related to work attitudes

REMARQUE

Etant donné le nombre insuffisant de justifications et leur contenu peu révélateur, la définition proposée est établie à partir des justifications relevées pour le terme job satisfaction.

5. DEFINITION PROPOSÉE

degree of satisfaction

Measure of the extent to which an employee is pleased or satisfied with the content and environment of his work. (D'après JOMAA)

6. SYNONYME

s/o.

DEGRE-DE SATISFACTION

<u>1. TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
degré de satisfaction	22	1	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

degré de satisfaction : aucune mention.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

degré de satisfaction

CONT Nous présentons une liste d'indicateurs reliés au degré de satisfaction ou de non-satisfaction qui découlent de l'accomplissement d'un travail. (CODEM, 156)

CONT Des indicateurs de performance sociale qui traduisent le degré de satisfaction que les individus retirent de leur appartenance à une organisation ou encore la qualité du climat organisationnel qu'on a réussi à créer, maintenir ou développer. (BELAG, 361)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS PARTIELS

UNIQUES

degré de satisfaction
- produit d'un ensemble
d'indicateurs

- découle de l'accomplissement d'un travail
- découle de l'appartenance à une organisation ou de la qualité du climat organisationnel.

REMARQUE

Etant donné le nombre insuffisant de justifications et leur contenu peu révélateur, la définition proposée est établie à partir des justifications relevées pour le terme satisfaction au travail.

5. DEFINITION PROPOSEE

degré de satisfaction

Mesure de l'état affectif d'un travailleur à l'égard de son travail.
(D'après DIORE)

6. SYNONYME

s/o.

TABLEAU COMPARATIF

degree of satisfaction (n)

Measure of the extent to
which an employee is pleased
or satisfied with the content
and environment of his work.

degré de satisfaction (n.m.)

Mesure de l'état affectif d'un
travailleur à l'égard de son
travail.

Degré d'équivalence : A

JOB ROTATION

1. <u>TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
job rotation	8	2	7

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

job rotation : ROBIN, MAINCA, JOMAA

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

job rotation

DEF A method used in some plants to provide an opportunity to become familiar with a variety of operations in the company. (ROBIN, 232)

DEF A form of work structuring in which the activities of a worker are widened by enabling him to work in turn at several different operations performed in a production area. (MAINCA, 168)

DEF Method ... of moving ... employees between jobs to give them desired experience and knowhow. (JOMAA, 197)

DEF Used as a means to provide variety and experience to employees while creating back-up potential for performance of individual jobs. (CTB-21, 36) (L-31, 14)

CONT Each worker was given the opportunity to learn all tasks within his subgroup through job rotation and mutual aid. (QWL-1, 69)

CONT Job rotation was also introduced with appropriate training, workers began relieving each other until most of them knew one or two jobs in addition to their own. (SWAPP, 40)

CONT Job rotation has resulted in increased flexibility, increased interest in work, and greater self-confidence in consequence of being able to manage several tasks, as well as more competence in evaluating staff needs and new ideas for improving the planning of work. (QWL-2, 51)

4.

COMMUNSDESCRIPTEURS
PARTIELSUNIQUESjob rotation

- to work at several different operations

- a method

- provides greater experience

- form of work structuring

- ensures greater job satisfaction

5. DEFINITION PROPOSEEjob rotation

A form of work structuring in which the activities of a worker are widened by enabling him to work at several different operations performed in a production area, thus resulting in greater interest and self-confidence in the part of the worker. (D'après MAINCA)

6. SYNONYME

s/o.

ROTATION DES EMPLOIS

1. TERMES RELEVESFREQUENCEDISTRIBUTIONOUV. COMP.

rotation d'emplois

0

0

1

rotation des emplois

0

0

2

rotation des tâches

5

2

s/o

rotation des postes

6

2

1

rotation des postes de travail

0

0

1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

rotation d'emplois : DIORE

rotation des postes de travail : DIORE

aucune mention pour les autres termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVESrotation des emplois

DEF Méthode permettant à un employé de se familiariser avec plusieurs occupations et d'acquérir ainsi une expérience et une mobilité professionnelles. (CTB-21, 77)

rotation d'emplois

DEF Méthode qui consiste à affecter les travailleurs de façon systématique à un certain nombre des différents postes d'une organisation afin qu'ils puissent acquérir une expérience et une mobilité professionnelles plus considérables. (DIORE, 313)

rotation des postes

Aucune justification significative.

rotation des postes de travail

DEF Signifie le passage de travailleurs qualifiés d'un poste de travail à un autre dans le but d'accroître leur expérience, de diminuer l'ennui et d'augmenter leur valeur morale. (COSYN, 105)

rotation des tâches

Aucune justification significative.

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS PARTIELS

UNIQUES

rotation des emplois

- méthode
- permet de se familiariser avec plusieurs occupations
- permet d'acquérir de l'expérience et de la mobilité

rotation d'emplois

- méthode
- permet d'occuper différents postes
- permet d'acquérir plus d'expérience et de mobilité

rotation des postes de travail

- permet d'occuper plusieurs postes
- accroît l'expérience
- diminue l'ennui
- augmente la valeur morale

REMARQUE

Rotation des postes et rotation des tâches, malgré leur fréquence et leurs distribution élevées, ne sont ni l'un ni l'autre le terme principal puisqu'aucune justification significative ne peut en motiver le choix. Nous les considérons cependant, comme synonymes usuels. Nous devons retenir rotation des emplois comme terme principal, qui se retrouve tout de même dans 2 ouvrages complémentaires.

5. DEFINITION CHOISIE

rotation des emplois

Méthode qui consiste à affecter les travailleurs de façon systématique à un certain nombre des différents postes d'une organisation afin qu'ils puissent acquérir une expérience et une mobilité professionnelles plus considérables. (DIORE, 313)

6. SYNONYMES

SU : rotation des tâches, rotation des postes

SO : rotation des postes de travail, rotation d'emplois

TABLEAU COMPARATIF

job rotation (n)

A form of work structuring in which the activities of a worker are widened by enabling him to work in turn at several different operations performed in a production area, thus resulting in greater satisfaction on the part of the employee.

rotation des emplois (n.f.)

Méthode qui consiste à affecter des travailleurs de façon systématique à un certain nombre des différents postes d'une organisation afin qu'ils puissent acquérir une expérience et une mobilité professionnelles plus considérables.

SU

rotation des tâches (n.f.)
rotation des postes (n.f.)

SO

rotation des postes de travail
(n.f.)
rotation d'emplois (n.f.)

Degré d'équivalence : A

JOB ENLARGEMENT - JOB ENRICHMENT

<u>1. TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
job enlargement	13	3	6
job enrichment	18	2	6
horizontal job enlargement	5	3	1
horizontal loading	0	0	1
vertical job enlargement	4	2	2
vertical loading	0	0	4

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

job enlargement : ROBIN, MAINCA, DIORE-2
job enrichment : MAINCA, DIORE-2, JOMAA
vertical loading : MAINCA
Aucune mention pour les autres termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

job enlargement

- DEF A procedure of broadening the scope, and assigning additional responsibilities to a job in order to assure, among other things, greater satisfaction to the employee who is performing it or to give him a wider sense of the significance of the particular question. (ROBIN, 229)
- DEF A form of work structuring, sometimes referred to as horizontal job enlargement, in which a job is expanded by the addition of operations similar to those already being undertaken, thus increasing the total cycle time of the operator. (MAINCA, 16)
- DEF The logical grouping into one job of those tasks which, in a typical assembly-line operation, would be done by more than one person; the tasks that are grouped must have similar technical content, be sequentially related. (QWL-2, 115)
- DEF An increase in the horizontal loading of a job by incorporating other tasks requiring similar levels of skills in order to increase variety. (BSI, 3)

CONT Trends can be reflected or expressed through a variety of concepts such as job enlargement, which may be "horizontal" (variety of tasks) or "vertical" (degree to which job holders control the planning and execution of their job). (BIT, 5)

job enrichment

DEF Basically, means letting workers plan and control more of their work. Or, expressed another way, it essentially means vertical job enlargement or job loading. (SWAPP, 30)

DEF Restructuring of job content and division of responsibility between jobs to increase the amount of responsibility in individual jobs and thus tend to an improvement in job satisfaction. (JOMAA, 196)

DEF An increase in the vertical loading of a job combining it with some tasks and responsibilities normally performed by others in order to make the job more challenging and to increase responsibility. (BSI, 3)

DEF The attempt to make jobs more rewarding and less monotonous for the individual worker. Procedure used may include job enlargement (including more responsibilities to the job), or job rotation (allowing the worker to move from one job to another at specific intervals). (L-31, 14)

DEF A practice ... advocated ... as preferable to job enlargement. It is alleged that ... by "vertical loading" or providing motivational factors such as responsibility, achievement, and recognition (or motivation as distinct from hygiene factors) provides an opportunity for an employee's psychological growth. (MAINCA, 167)

DEF the inclusion of such a grouping of tasks that increase the person's responsibility for planning and decision-making. (QWL-1, 115)

DEF A form of job enlargement with emphasis on the "vertical component". (BIT, 5)

CONT The ... focus on the content and structure of the job and the relations of these to rewards, gratifications, and effectiveness moves managers toward consideration of different organizational structures and development of the expanded role for workers at all levels based on localization of decision-making, regulation and control. (QWL-2, 14)

OBS It [job enrichment] shares with other approaches, such as job rotation and job enlargement, the conviction that improving the content and structure of jobs will enhance major aspects of the quality of working life as well as organizational effectiveness. (QWL-2, 13)

horizontal job enlargement

- DEF A form of work structuring, sometimes referred to as horizontal job enlargement, in which a job is expanded by the addition of operations similar to those already being undertaken, thus increasing the total cycle time of the operator. (MAINCA, 166)
- CONT Trends can be reflected or expressed through a variety of concepts such as job enlargement, which may be "horizontal" (variety of tasks) or "vertical" (degree to which job holders control the planning and execution of their job). (BIT, 5)
- EXP involves adding somewhat similar tasks to a job without increasing planning and control of responsibilities. (SWAPP, 30)

vertical job enlargement

- DEF Degree to which job holders control the planning and execution of their job and participate in the setting of organisation policies. (BIT, 5)
- CONT Basically, means letting workers plan and control more of their work. Or, expressed other way, it essentially means vertical job enlargement or job loading. (SWAPP, 30)
- CONT Trends can be reflected or expressed through a variety of concepts such as job enlargement, which may be "horizontal" (variety of tasks) or "vertical" (degree to which job holders control the planning and execution of their job). (BIT, 5)
- OBS Adding factors to a job that increase motivation following Hertzberg: achievement, recognition, responsibility. (TERMIUM)

horizontal loading

- DEF An increase in the horizontal loading of a job by incorporating other tasks requiring similar levels of skills in order to increase variety. (BSI, 3)

vertical loading

- DEF An increase in the vertical loading of a job combining it with some tasks and responsibilities normally performed by others in order to make the job more challenging and to increase responsibility. (BSI, 3)
- DEF A practice ... advocated ... as preferable to job enlargement. It is alleged that ... by "vertical loading" or providing motivational factors such as responsibility, achievement, and recognition (or motivation as distinct from hygiene factors) provides an opportunity for an employee's psychological growth. (MAINCA, 167)

4.

<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
<u>job enlargement</u>	- job is expanded by <u>addition of operations/tasks</u> - <u>logical grouping of tasks</u> - variety of tasks - broadening the scope of a job	- procedure of assigning <u>additional responsibilities</u> - form of work structuring - may be "vertical" or "horizontal" - ensures greater employee satisfaction
<u>job enrichment</u>	- <u>grouping of tasks</u> - more planning and control by worker - <u>increase in responsibilities</u>	- form of job enlargement: vertical job enlargement - may include job enlargement or job rotation - ensures greater employee satisfaction
<u>horizontal job enlargement</u>	- <u>addition of operations</u>	- <u>variety of tasks</u> - form of work structuring
<u>vertical job enlargement</u>	- <u>control and planning</u>	- increases motivation
<u>horizontal loading</u>		- incorporation of other tasks
<u>vertical loading</u>	- additional responsibilities	- provides psychological growth

5. DEFINITION CHOISIE

job enlargement

Sens 1 : A form of work structuring ... in which a job is expanded by the addition of operations similar to those already being undertaken, thus increasing the total cycle time of an operator. (MAINCA, 116)

Sens 2 : A procedure of broadening the scope, and assigning additional responsibilities to a job in order to assure, among other things, greater satisfaction to the employee who is performing it or to give him a wider sense of the significance of the particular question. (ROBIN, 229)

job enrichment

Restructuring of job content and division of responsibility between jobs to increase the amount of responsibility in individual jobs and thus tend to an improvement in job satisfaction. (JOMAA, 196)

6. SYNONYMES

job enlargement

Sens 1 : SU : horizontal job enlargement
SO : horizontal loading

Sens 2 : SU : job enrichment
vertical job enlargement
SO : vertical loading

job enrichment

SU : job enlargement (sens 2)
vertical job enlargement
SO : vertical loading

ELARGISSEMENT DES TACHES - ENRICHISSEMENT DES TACHES

<u>1. TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
accroissement vertical des tâches	0	0	1
amélioration des tâches	0	0	2
élargissement des tâches	30	4	4
élargissement du travail	0	0	1
élargissement horizontal	0	0	1
élargissement vertical	0	0	1
enrichissement des tâches	14	4	4
enrichissement du travail	2	1	2
extension des tâches	0	0	2
extension d'un emploi	0	0	1
extension du travail	0	0	1
regroupement des tâches	2	2	0
valorisation du travail	4	1	2
valorisation d'un poste de travail	0	0	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

accroissement vertical des tâches : aucune mention
amélioration des tâches : DIORE
élargissement des tâches : ATRAV, RCF
élargissement du travail : DIORE
élargissement horizontal : aucune mention
élargissement vertical : aucune mention
enrichissement des tâches : DIORE
enrichissement du travail : DIORE, RCF
extension des tâches : DIORE, RCF
extension d'un emploi : DIORE
extension du travail : RCF
regroupement des tâches : aucune mention
valorisation du travail : DIORE, RCF
valorisation d'un poste de travail : DIORE

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

élargissement des tâches

DEF Conception de l'organisation du travail qui vise à intégrer horizontalement certaines tâches apparentées, de façon à accroître la diversité du travail à accomplir. (RCF, #529)

CONT Il en va de même de l'élargissement des tâches, dans le sens d'un accroissement d'autorité laissée au travailleur, au niveau des décisions qu'il a à prendre en fonction du travail qu'il accomplit. (ARENT, 34)

CONT Par opposition à l'élargissement, qui a pour objet l'échange entre fonctions de même niveau, l'enrichissement ne peut se faire que sur la base d'un accroissement de la fonction par apport de tâches supérieures et par surcroît de responsabilités et d'autonomie du titulaire dans son travail. (BEMAI, 102)

CONT L'élargissement a souvent des effets secondaires d'enrichissement, et un enrichissement a presque toujours des effets secondaires d'élargissement. (BEMAI, 102)

CONT L'élargissement a pour conséquence la polyvalence horizontale. (BEMAI, 105)

OBS Terme collectif aux Pays-Bas pour désigner diverses manières de donner plus de contenu à des tâches simples. (LASYN, 64)

OBS Forme de changement. (BOQUA, 156)

enrichissement des tâches

DEF Conception de l'organisation du travail qui vise à intégrer verticalement certaines tâches relevant d'un même poste de façon à laisser à l'exécutant ou au titulaire une marge décisionnelle plus importante. (RCF, #529)

CONT Par opposition à l'élargissement, qui a pour objet l'échange entre fonctions de même niveau, l'enrichissement ne peut se faire que sur la base d'un accroissement de la fonction par apport de tâches supérieures et par surcroît de responsabilités et d'autonomie du titulaire dans son travail. (BEMAI, 102)

CONT L'élargissement a souvent des effets secondaires d'enrichissement, et un enrichissement a presque toujours des effets secondaires d'élargissement. (BEMAI, 102)

CONT Expérience d'enrichissement tendant à rehausser la valeur attachée à différents postes et à revaloriser les ouvriers. (ARENT, 21)

OBS Nouvelle forme d'organisation du travail. (ARENT, 227)

OBS Forme de modification du contenu des tâches. (BOQUA, 51)

élargissement horizontal

CONT Elargissement vertical et horizontal fait appel à une plus grande autonomie : le travailleur doit effectuer d'autres tâches que les siennes et a accès, le cas échéant, à certains postes de responsabilités. (JOTRA, 1985, 13)

EXP Se fait par le regroupement des opérations parcellaires et répétitives, ce qui donne à la tâche un caractère de globalité. (JOTRA, 1985, 13)

élargissement vertical

CONT L'élargissement vertical et horizontal font appel à une plus grande autonomie : le travailleur doit effectuer d'autres tâches que les siennes et a accès, le cas échéant, à certains postes de responsabilités. (JOTRA, 1985, 13)

enrichissement du travail

CONT Enrichissement du travail qui, en tant que concept, peut recouvrir différentes significations selon les acteurs, allant de la simple rotation des tâches jusqu'à l'enrichissement vertical des tâches, en passant par l'élargissement des tâches et des cycles de travail. (LASYN, 55)

extension des tâches

DEF Opération qui consiste à ajouter un ou plusieurs éléments supplémentaires à un poste sans accroître le niveau de responsabilités du titulaire afin d'augmenter sa productivité, de diminuer son insatisfaction ou de parer à la monotonie du travail. (DIORE, 157)

valorisation d'un poste de travail

DEF Action qui consiste à élever le niveau des exigences intellectuelles ou physiques qui se rattachent à une tâche en accordant à son titulaire plus de responsabilités dans ses activités, en accroissant le degré d'autonomie de l'occupation, en introduisant de nouvelles opérations qui exigent plus de connaissances et d'habiletés. (DIORE, 377)

valorisation du travail

OBS Entraîne un enrichissement des tâches. (BOQUA, 292)

Tous les autres termes

Aucune justification significative.

4.

<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
<u>élargissement des tâches</u>	- intégration horizontale de certaines tâches apparentées	- <u>accroissement d'autorité</u> - forme de changement
<u>enrichissement des tâches</u>	- <u>apport de tâches supérieures</u> - autonomie accrue	- nouvelle forme d'organisation du travail
<u>élargissement horizontal</u>		- <u>autonomie accrue</u> - regroupement d'opérations parcellaires
<u>élargissement vertical</u>		- <u>autonomie accrue</u>
<u>enrichissement du travail</u>		- de la rotation à l'enrichissement vertical en passant par élargissement des tâches

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS
PARTIELS

UNIQUES

extension des tâches

- ajout d'éléments supplémentaires sans accroître les responsabilités
- assure la satisfaction

valorisation d'un poste de travail

- ajout de responsabilités et accroissement d'autonomie

REMARQUE

Aucun descripteur significatif pour valorisation du travail.

5. DEFINITION CHOISIE

élargissement des tâches

Sens 1 : Conception de l'organisation du travail qui vise à intégrer horizontalement certaines tâches apparentées, de façon à accroître la diversité du travail à accomplir. (RCF, 529)

Sens 2 : Voir la définition d'enrichissement

enrichissement des tâches

Conception de l'organisation qui vise à intégrer verticalement certaines tâches relevant d'un même poste de façon à laisser à l'exécutant ou au titulaire une marge décisionnelle plus importante. (RCF, 529)

6. SYNONYMES

élargissement des tâches

Sens 1 : SU : élargissement du travail
SO : extension des tâches
extension du travail
élargissement horizontal

Sens 2 : SU : enrichissement des tâches
SO : élargissement vertical
valorisation d'un poste de travail

enrichissement des tâches

SU : enrichissement du travail

7. TERMES REJETES

amélioration des tâches : de portée générale, cette expression pourrait s'appliquer tout autant à élargissement qu'à enrichissement
extension d'un emploi : rejeté parce que relevé nulle part ailleurs.
valorisation des tâches : aucun descripteur significatif.
valorisation du travail : aucun descripteur significatif.

TABLEAU COMPARATIF

job enlargement (n)		élargissement des tâches (n.m.)
1 A form of work structuring in which a job is expanded by the addition of operations similar to those already being undertaken, thus increasing the total cycle time of an operator.	1	Conception de l'organisation du travail qui vise à intégrer horizontalement certaines tâches apparentées, de façon à accroître la diversité du travail à accomplir.
horizontal job enlargement (n)	SU	élargissement du travail (n.m.)
horizontal loading (n)	SO	extension des tâches (n.f.) extension du travail (n.f.) élargissement horizontal (n.m.)
2 A procedure of broadening the scope, and assigning additional responsibilities to a job in order to assure, among other things, greater satisfaction to the employee who is performing it or to give him a wider sense of the significance of the particular question.	2	Conception de l'organisation du travail qui vise à intégrer verticalement certaines tâches relevant d'un même poste de façon à laisser à l'exécutant ou au titulaire une marge décisionnelle plus importante.

SU

enrichissement des tâches (n.m.)

SO

élargissement vertical (n.m.)
valorisation d'un poste de travail
(n.f.)

job enrichment (n)

Enrichissement des tâches (n.m.)

Restructuring of job content and division of responsibility between jobs to increase the amount of responsibility in individual jobs and thus tend to an improvement in job satisfaction.

Conception de l'organisation du travail qui vise à intégrer verticalement certaines tâches relevant d'un même poste de façon à laisser à l'exécutant ou au titulaire une marge décisionnelle plus importante.

SU

job enlargement (sens 2) (n)
vertical job enlargement (n)

enrichissement du travail (n.m.)

SO

vertical loading (n)

Degré d'équivalence : 8

AUTONOMOUS WORK GROUP

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
autonomous group	5	2	3
autonomous work group	3	3	6
autonomous work team	2	1	s/o
self-contained group	1	1	1
self-controlling group	0	0	1
self-directing work group	0	0	1
self-governing group	0	0	2
self-managed group	0	0	1
self-managed work team	0	0	1
self-managing group	0	0	2
self-managing team	1	1	1
self-managing unit	1	1	1
self-managing work team	1	1	1
self-regulating group	1	1	2

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

autonomous work group : ROBIN, MAINCA, JOMAA
tous les autres termes : aucune mention

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

autonomous work group

DEF Form of workers' participation where each work group is responsible for organizing its own work, for setting production targets and, sometimes, for organizing training. (JOMAA, 29)

CONT ... under certain circumstances, work groups with combined individual autonomy with group interdependence (autonomous work groups) were more effective and provided greater satisfaction to members. (QWL-1, 37)

CONT Responsibility for daily production and directing the work was delegated to the crew, which became an autonomous work group. (BIT, 150)

- CONT Section 2 focuses on the theme of socio-technical studies at the level of the primary work system. It outlines the principles of work design and analysis, and describes the structures of autonomous work groups, matrices and networks, the new building blocks for organizational design. (STS, 6)
- CONT To complement the autonomous work group structure and to encourage individuals to learn a variety of jobs, individuals are paid for the number of jobs they can do rather than for the particular job they happen to be doing at the time. (BIT, 158)
- CONT Research on workplace democracy is still in its infancy and suffers from many of the shortcomings of ideographic research. Among these shortcomings: a preoccupation with single forms of participation such as Scanlon plans, autonomous work groups, or employee ownership. (NIWOR, 251)
- CONT The concept of self-directing (autonomous) work groups represents a substantial departure from conventional management ... the concept offers many advantages to the worker which cannot be attained by membership in a union. (NIWOR, 233)
- CONT This is a case study of one Swedish auto manufacturing plant - Saab-Scania - which experimented with autonomous work groups as an alternative to the traditional assembly-line production. (JAWOR, 255)
- CONT A socio-technical theory on the efficacy of autonomous work groups is based on the cybernetics concept of self-regulation. The more the key variances can be controlled by the group, the better the results and the higher the member satisfaction. (STS, 34)
- CONT Both the so-called "social-technical systems approach" resulting from pioneering research done in British coal mines and the theory of autonomous work group made an important contribution to the theory underlying the Norwegian experiments with new forms of work organization. (BIT, 22)
- EXP ... type of workplace democracy. (NIWOR, 80)

EXP Form of workers' participation where each group is responsible for organizing its work, for setting production targets and, sometimes, for organizing training ... the role of management is to provide supporting services rather than direct supervision, though management may retain control of such factors as the allocating of work and the timing of tea and meal breaks. (TERMIUM)

OBS Although the terms autonomous, self-directing and self-regulating are used to describe decision-making activities, work groups on the shop floor are never fully autonomous or fully self-directing. (NIWOR, 234)

autonomous group

DEF Autonomous groups are learning systems. In production units, they tend to absorb certain maintenance and control functions. They become able to set their own machines. The problem-solving capability increases on day-to-day issues. They negotiate for their own needs ... (STS, 34)

CONT ... by comparison with traditional forms of work organization, the experiments had shown that it was possible to create a high degree of personal commitment and opportunity for development of skills and competence by organizing the work in autonomous groups. (BIT, 23)

CONT One response already emerging in some factories is assembly operations with autonomous groups who can work among themselves so the individual is not held to one task dictated by a conveyor belt. (CODEM, 444)

CONT The autonomous group (or self-controlling groups as they are called by the Saab people) have several types of jobs within their responsibility. At the work stations, where the bodies are stationary, the production group members are carrying out welding, grinding and adjustment, and in addition to those production tasks, they are responsible for equipment maintenance, transport, and the cleaning and controlling of their own work area and administration. (JAWOR, 225)

CONT The Norwegian and Swedish attempts at sociotechnical changes (so called autonomous groups). (QWL-2, 82)

CONT The work organization of the new team was, to us, a novel phenomenon consisting of a set of relatively autonomous groups interchanging roles and shifts and regulating their affairs with a minimum of supervision. (STS, 8)

EXP Since autonomous groups are always partially dependent upon the surrounding environment, it is also possible to distinguish between the different degrees of autonomy according to 4 main criteria: (1) who determines which work methods will be used, (2) who shall belong to the group, (3) who shall take charge of the directive duties if necessary, and (4) who shall perform which duties. (QWL-2, 54)

autonomous work team

CONT The redesign of jobs has been a feature of almost every experiment with the new forms of work organization. However, several different approaches have been taken. In most of the early re-structuring efforts, a strong emphasis was placed on individual job enrichment: in these cases an effort was made to provide as much as possible for each individual job. More recently, a considerable number of projects have emphasised autonomous work groups or teams. (BIT, 166)

CONT The plant is basically organised around self-managing, autonomous work teams. (BIT, 158)

self-contained group

DEF Group technology ... is the organisation of production facilities in self-contained or self-regulating groups or cells, each of which undertakes the complete manufacture of a family of components with similar manufacturing characteristics. (BIT, 118)

self-controlling group

CONT The autonomous group (or self-controlling groups as they are called by the Saab people) have several types of jobs within their responsibility. At the work stations, where the bodies are stationary, the production group members are carrying out welding, grinding and adjustment, and in addition to those production tasks, they are responsible for equipment maintenance, transport, and the cleaning and controlling of their own work area and administration. (JAWOR, 225)

self-directing work group

CONT Self-directing work groups ... offer promises of eliminating the boredom and alienation of the shopfloor by involving employees directly in making decisions pertaining to their work activities. (NIWOR, 234)

CONT Although the terms autonomous, self-directing and self-regulating are used to describe decision-making activities, work groups on the shop floor are never fully autonomous or fully self-directing. (NIWOR, 234)

CONT The concept of self-directing (autonomous) work groups represents a substantial departure from conventional management ... the concept offers many advantages to the worker which cannot be attained by membership in a union. (NIWOR, 233)

self-governing group

CONT Self-governing groups are one example of the ways in which management can contribute to increased participation in the establishment (en Norvège). (QWL-2, 54)

self-managed group

CONT Wherever feasible, workers should manage themselves: authoritarian, hierarchical control should be replaced by cooperative, self-managed groups. (QWL-1, 66)

self-managed work team

EXP Mechanism to gain worker involvement. (NIR, 1)

self-managing unit

CONT The requirements of job satisfaction and organizational flexibility are usually better met by some form of relatively self-managing unit where a group of people share the responsibility for a more integrated, complete piece of work. (FOCUS1, 3)

self-managing work team

CONT The plant is basically organised around self-managing, autonomous work teams. (BIT, 158)

EXP ... as responsibility for local control is delegated to the level where knowledge resides to make local level decisions. (L-82, 6)

self-regulating group

DEF Group technology ... is the organisation of production facilities in self-contained or self-regulating groups or cells, each of which undertakes the complete manufacture of a family components with similar manufacturing characteristics. (BIT, 118)

CONT To a number of us at this time, it seemed that the small self-regulating group held the clue to a very great deal that might improved in work organizations. (STS, 17)

CONT Although the terms autonomous, self-directing and self-regulating are used to describe decision-making activities, work groups on the shop floor are never fully autonomous or fully self-directing. (NIWOR, 234)

CONT The potential of self-regulating groups in fully mechanized installations was studied and the research team began to collaborate in the design of the socio-technical systems ... (STS, 17)

4.

DESCRIPTEURS
PARTIELS

COMMUNS

UNIQUES

autonomous work group - responsibility for daily
production and direction
of work
- form of participation

- direct involvement in
decision-making
- interchanging of roles
- type of workplace
democracy

autonomous group

- learning system
- responsibility for
several types of jobs
- interchanging roles
and shifts
- different degrees of
autonomy

autonomous work team

- self-management

self-contained group

- full responsibility
for the manufacture
of specific items

self-controlling group

- responsibility for a
variety of tasks

self-directing work group

- direct involvement in
decision-making

self-governing group

- way to increase
participation

self-managed group

- self-management

self-managed work team

- to gain worker
involvement

self-managing unit

- shared responsibility

self-managing work team

- responsibility delegated to workers

self-regulating group

- full responsibility for the manufacture of specific items

5. DEFINITION PROPOSEE

autonomous work group

1 A form of participation involving employees directly in making decisions pertaining to their work activities, giving them responsibility for daily production and direction of work, and leading to higher satisfaction.
(D'après JOMAA, QWL-1, BIT)

2 Work groups in which members interchange roles and regulate their affairs with a minimum of supervision, which provides an opportunity for development of skills and competence and calls for a high degree of commitment. (D'après BIT, STS)

OBS Although the terms "autonomous", "self-directing" and "self-regulating" are used to describe decision-making activities, work groups on the shop floor are never fully autonomous or fully self-directing.

6. SYNONYMES

SU : autonomous group, self-contained group, self-regulating group

SO : self-controlling group, self-directing work group, self-governing group
self-managed group, self-managed work team, self-managing group,
self-managing team, self-managing unit, self-managing work team

7. TERME REJETE

autonomous work team : aucune justification ne nous permet d'affirmer qu'il est synonyme.

GRUPE AUTONOME

<u>1. TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
équipe autonome	105	1	s/o
équipe autonome d'entreprise	37	1	s/o
équipe de travail autonome	1	1	s/o
groupe autogéré	1	1	s/o
groupe autonome	44	3	1
groupe autonome d'entreprise	5	1	s/o
groupe autonome de travail	0	0	1
groupe de travail autonome	1	1	1
section autonome	6	1	s/o
unité autonome	5	1	s/o

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

Aucune mention pour aucun des termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

groupe autonome

CONT C'est [démocratie industrielle] l'origine des groupes autonomes, correspondant aux équipes classiques, mais où le chef disparaît pour céder la place à un "contact man" délégué par le groupe comme agent de liaison avec le management et représentant du groupe aux réunions de planning et de coordination. (CODEM, 202)

EXP La deuxième forme de changement concerne les expériences de travail en groupe autonome ou semi-autonome. (BOQUA, 56)

EXP Elément de QVT. (BOQUA, 78)

équipe autonome

Aucune justification significative.

équipe autonome d'entreprise

Aucune justification significative.

équipe de travail autonome

EXP Les travailleurs sont regroupés en petites équipes de travail et chacune est autonome. (ARENT, 25)

groupe autogéré

CONT Un groupe autogéré (une entreprise, un atelier de travail) est idéalement un groupe qui se dirige lui-même, qui fait naître ses propres institutions de direction, de fonctionnement, de gestion, de contrôle, d'évaluation et de développement. (ARENT, 14)

groupe autonome d'entreprise

Aucune justification significative.

groupe autonome de travail

Aucune justification significative.

groupe de travail autonome

CONT Enfin Witte (1978), après avoir étudié les effets de la participation indirecte au niveau de comités conjoints d'orientation et de la participation directe au niveau de groupes de travail autonomes et semi-autonomes, conclut que des deux formes de participation qu'il a analysées, la participation au niveau du groupe de travail offre le plus grand potentiel. (CODEM, 69)

CONT (...) principales formes que peut revêtir la participation des travailleurs au niveau de la gestion de l'atelier (...) Enfin, les groupes autonomes ou semi-autonomes de travail constituent en quelque sorte l'aboutissement extrême d'une restructuration du travail au niveau de l'atelier, il s'agit du degré maximal de participation qui soit possible puisque les travailleurs y vivent une forme d'autogestion. (LASYN, 55)

CONT Ichobanian ajoute que les nouvelles formes d'organisation du travail, et de façon plus particulière les groupes autonomes ou semi-autonomes de travail, peuvent entraîner (...) (LASYN, 70)

section autonome

Aucune justification significative.

unité autonome

Aucune justification significative.

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS PARTIELS

UNIQUES

groupe autonome

- chef remplacé par un "contact man"
- forme de changement
- élément de QVT

groupe auto-géré

- se dirige lui-même -

groupe de travail autonome

- forme de participation des travailleurs à la gestion de l'atelier
- nouvelle forme d'organisation du travail

REMARQUES

Il convient de mentionner le nombre relativement faible de bonnes justifications de la documentation française. Nous n'avons cerné qu'une seule notion correspondant à la DEF 2 de l'anglais. Certaines indications nous permettent de croire que la première notion existe aussi en français, mais les contextes ne suffisent pas à en donner une explication plus précise.

La définition que nous proposons reflète les caractéristiques trouvées pour le français et semble correspondre assez exactement à l'anglais. Cette proposition se fonde également sur la notion relevée pour groupe semi-autonome.

5. DÉFINITION PROPOSÉE

groupe autonome

Groupe de travailleurs qui se dirige lui-même, qui fait naître ses propres institutions de direction, de fonctionnement, de gestion, de contrôle et de développement. (D'après ARENT).

6. SYNONYMES

SU : groupe autogéré

SO : équipe de travail autonome, groupe de travail autonome, groupe autonome de travail

7. TERMES REJETES

Equipe autonome, équipe autonome d'entreprise, groupe autonome d'entreprise, section autonome et unité autonome : relevés dans un seul volume et ne décrivent une situation qui ne semble pas s'appliquer de façon universelle et dont il n'est pas question dans les autres ouvrages.

TABLEAU COMPARATIF

autonomous work group (n)

groupe autonome (n.m.)

- 1 A form of participation involving employees directly in making decision pertaining to their work activities, giving them responsibility for daily production and direction of work, and leading to higher satisfaction.

1 ?

Degré d'équivalence : C

- 2 Work groups in which members interchange roles and regulate their affairs with a minimum of supervision, which provides an opportunity for development of skills and competence and calls for a high degree of commitment.

- 2 Groupe de travailleurs qui se dirige lui-même, qui fait naître ses propres institutions de direction, de fonctionnement, de gestion, de contrôle, de développement.

OBS Although the terms "autonomous", "self-directing" and "self-regulating" are used to describe decision-making activities, work groups on the shop floor are never fully autonomous or fully self-directing.

autonomous group (n)
self-contained group (n)
self-regulating group (n)

SU

groupe autogéré (n.m.)

self-controlling group (n)
self-directing work group (n)
self-managed group (n)
self-managed work team (n)
self-managing group (n)
self-managing team (n)
self-managing unit (n)
self-managing work team (n)

SO

équipe de travail autonome
(n.f.)
groupe de travail autonome
(n.m.)
groupe autonome de travail
(n.m.)

Degré d'équivalence : B

SEMI-AUTONOMOUS WORK GROUP

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
semi-autonomous group	0	0	1
semi-autonomous work group	3	2	4
semi-autonomous work team	1	1	1
semi-autonomous work unit	0	0	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

Aucune mention pour aucun des termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

semi-autonomous group

CONT No one group in any organization can be completely autonomous. It can only be conditionally or semi-autonomous. (STS, 34)

semi-autonomous work group

CONT The choice of a semi-autonomous work group ... this organizational form would optimize quality of working life opportunities ... in terms of control over ... working environment, decision-making, and feedback. (FOCUS3, 11)

CONT Semi-autonomous work groups or special joint committees are set up for this purpose (participation at the shop floor level) at various levels of the organization (JAWOR, 6)

CONT In some ways, several of the more innovative work forms (e.g. participative job enrichment and semi-autonomous work groups)...(OPI, 9)

EXP The works groups are semi-autonomous: work is sent directly by the client to the employees, decisions on how the work is to be distributed are made by the groups, and problems are submitted to customers by each puncher. The employees gradually took over administrative and managerial duties, then control and supervisory duties. The supervisor's role has changed so that now she is a resource person to be consulted by the employees when needed. She also has a role as trainer for new employees. The participants have taken part in their performance review and appraisal evaluations ... However, certain outside constraints remain: customer requirements, work load, and management, government and union role and regulations. (SUM, 5)

EXP whose members organize the work themselves. (BIT, 150)

semi-autonomous work team

EXP Workers were given the responsibility of assembling a product as a team rather than being asked to perform assembly-line tasks separately. (SWAPP, 41)

semi-autonomous work unit

CONT The employees were told that they would be encouraged to form semi-autonomous work units ... "semi" because of the need to respect laws such as PSE Act, the FA ACT, the PSSR Act, and so on. (QWLU, 2)

4.	DESCRIPTEURS		
	<u>COMMUNS</u>	<u>PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
	<u>semi-autonomous work group</u>	- organizational form - certain degree of control over the work	
	<u>semi-autonomous work team</u>		- team responsibility

REMARQUES

Les contextes pour semi-autonomous group et semi-autonomous work unit sont insuffisants pour dégager des descripteurs.

Les contextes n'éclairant pas vraiment la notion, la définition proposée est basée sur une combinaison d'éléments donnés par différents contextes.

5. DEFINITION PROPOSEE

semi-autonomous work group

Work group whose members organize the work themselves and in which the opportunities in terms of control over working environment, decision-making and feedback are optimized.

6. SYNONYME

SU : semi-autonomous work team

7. TERMES REJETES

semi-autonomous group et semi-autonomous work unit : fréquence et distribution nulles et contextes insuffisants.

GROUPE SEMI-AUTONOME

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
équipe de travail semi-autonome	0	0	1
équipe semi-autonome	9	1	1
groupe de travail semi-autonome	2	2	1
groupe semi-autonome	21	4	2
groupe semi-autonome de travail	0	0	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

Aucune mention pour aucun des termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

équipe de travail semi-autonome

DEF Elargissement du champ des responsabilités des travailleurs par le biais de la réorganisation du travail (...) de la délégation de certaines fonctions de direction et de l'adoption des structures (d'exécution) moins hiérarchisées. (PARNE, 15)

équipe semi-autonome

CONT L'aspiration générale à une participation aux niveaux élémentaires de l'activité peut, le cas échéant, se traduire par la constitution d'équipes semi-autonomes qui prennent en main l'organisation des tâches, dans le cadre des objectifs fixés par la hiérarchie. (BEENT, 34)

groupe de travail semi-autonome

EXP Enfin Witte (1978), après avoir étudié les effets de la participation indirecte au niveau de comités conjoints d'orientation et de la participation directe au niveau de groupes de travail autonomes et semi-autonomes, conclut que des deux formes de participation qu'il a analysées, la participation au niveau du groupe de travail offre le plus grand potentiel. (CODEM, 69)

groupe semi-autonome de travail

- CONT (...) principales formes que peut revêtir la participation des travailleurs à la gestion au niveau de l'atelier (...) Enfin, les groupes autonomes ou semi-autonomes de travail constituent en quelque sorte l'aboutissement extrême d'une restructuration du travail; au niveau de l'atelier, il s'agit du degré maximal de participation qui soit possible puisque les travailleurs y vivent une forme d'autogestion. (LASYN, 55)
- CONT (...) c'est ainsi qu'on a vu apparaître en Norvège de nombreuses expériences de groupes semi-autonomes de travail se déroulant au niveau des ateliers; en Suède, cette tendance a plutôt pris la forme d'une loi sur la codétermination qui rend la prise de décision soumise à la négociation collective à tous les niveaux d'une organisation. (LASYN, 29)
- CONT Tchobanian ajoute que les nouvelles formes d'organisation du travail, et de façon plus particulière les groupes autonomes ou semi-autonomes de travail, peuvent entraîner (...) (LASYN, 70).

groupe semi-autonome

- CONT Le groupe semi-autonome tend donc à remplacer l'individu isolé comme unité de base de la structure de travail. (BOQUA, 37)
- CONT D'autre part, il est question au travers d'une organisation du travail plus socialisée - en faisant appel au concept de groupe semi-autonome, d'amener le travailleur à participer davantage à l'organisation de son travail de chaque jour. (CODEM, 199)
- CONT Ne serait-il pas possible de penser que les travailleurs puissent agir ensemble, dans le cadre de groupes semi-autonomes, pour régler leurs problèmes, dans la mesure de leurs connaissances et avec une assistance interne et/ou externe au besoin? (ARENT, 100)
- CONT (...) nous sommes déjà à la limite du modèle socio-technique, qui préconise notamment la formation de groupes semi-autonomes, tels qu'ils ont pu être mis sur pied avec succès chez Volvo, en Suède. (ARENT, 34)
- CONT La deuxième forme de changement concerne les expériences de travail en groupe autonome ou semi-autonome. (BOQUA, 56)
- EXP (...) l'introduction de GSA [groupe semi-autonome] modifie la structure hiérarchique et l'application de l'autorité dans l'entreprise. Bien que le GSA soit toujours soumis aux normes de production, il se voit confier plusieurs des responsabilités détenues antérieurement par la maîtrise.

Dans plusieurs cas, il voit à l'affectation des tâches, à l'évaluation de la qualification ou du rendement individuel et même à l'application de mesures disciplinaires. (SC, 2)

EXP (...) permet d'agrandir le champ d'action et d'investigation de l'ensemble du groupe par élargissement et enrichissement de son rôle, de ses responsabilités, de son autonomie. (BEMAI, 103)

OBS Certains parlent volontiers de groupes autonomes, d'autres semi-autonomes - nous préférons cette dernière appellation, car l'autonomie dont il est question s'arrête le plus fréquemment à l'organisation du travail et quelquefois à son contrôle, mais jamais ou presque aujourd'hui, n'atteint l'autonomie d'exploitation, ni de gestion et encore moins l'autonomie juridique. (BEMAI, 103)

4.	<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS</u> <u>PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
	<u>groupe semi-autonome</u>	- participation accrue à l'organisation du travail - <u>délégation accrue de responsabilités</u>	- élargissement et enrichissement du rôle, et de l'autonomie du groupe
	<u>équipe semi-autonome</u>		- contrôle sur l'organisation des tâches
	<u>groupe semi-autonome de travail</u>		- degré maximal de participation

5. DEFINITION PROPOSEE

groupe semi-autonome

Groupe de travailleurs qui participent davantage à l'organisation du travail quotidien par la prise en charge de l'organisation des tâches dans le cadre d'objectifs fixés par la direction, par un élargissement du champs des responsabilités et par la délégation de certaines fonctions de direction. (D'après CODEM, SC et BEMAI)

6. SYNONYMES

SU : groupe de travail semi-autonome

SO : équipe semi-autonome
équipe de travail semi-autonome

TABLEAU COMPARATIF

semi-autonomous work group (n)

Work group whose members organize the work themselves and in which the opportunities in terms of control over working environment, decision-making and feedback are optimized.

groupe semi-autonome (n.m.)

Groupe de travailleurs qui participent davantage à l'organisation du travail quotidien par la prise en charge de l'organisation des tâches dans le cadre d'objectifs fixés par la direction, par un élargissement du champs des responsabilités et par la délégation de certaines fonctions de direction.

semi-autonomous work team (n)

SU

groupe de travail semi-autonome
(n.m.)

SO

équipe semi-autonome (n.f.)
équipe de travail semi-autonome
(n.f.)

Degré d'équivalence : A

DIRECT PARTICIPATION

1. <u>TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
direct participation	20	3	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

direct participation : aucune mention.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

direct participation

CONT (...) a number of field experiments, in which the research workers in co-operation with members of the workplace and management representatives tried to develop new forms of organization which would give the individual possibilities of greater direct participation. (BIT, 23)

CONT (...) focuses on the individual worker and the immediate work group. Under direct participation, the worker himself contributes to and influences decision making or executes himself functions previously carried out by management. (CODEM, 119)

CONT the participative process whereby employees are involved in decisions relating to their immediate tasks or environment are known as direct forms of participation. (JAWOR, 4)

CONT The author isolates two separate forms of participation: direct and indirect. The fundamental difference between the two being the individual's ability and wish "to speak for himself" under a system of direct participation (...). Conversely, indirect participation implies liaison by a small number of employees - on behalf of their "constituents" - with top management on company policy. (CODEM, 462)

4.	<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
	<u>direct participation</u>	- involvement of workers - individual or direct involvement	- participative process - form of participation - execution by workers of tasks previously carried out by management.

5. DEFINITION PROPOSEE

direct participation

The participative process whereby employees are directly or indirectly involved in or influence decisions relating to individual immediate tasks or environment, and may execute management functions. (D'après JAWOR et CODEM)

6. SYNONYME

s/o.

PARTICIPATION DIRECTE

1. <u>TERME RELEVÉ</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
------------------------	------------------	---------------------	-------------------

participation directe	15	1	1
-----------------------	----	---	---

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

participation directe : aucune mention.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

participation directe

DEF Implique des travailleurs à la base, pris individuellement, de façon directe. (LASYN, 19)

EXP Au niveau de la tâche, amène l'employé à prendre des décisions et à exécuter des tâches qui jusque-là étaient assumées par les contremaîtres, les agents de maîtrise. (CODEM, 65)

4.

COMMUNS

participation
directe

DESCRIPTEURS PARTIELS

- engagement individuel et direct

UNIQUES

prise en charge des décisions et exécution de tâches de gestion.

5. DEFINITION PROPOSEE

participation directe

Processus par lequel les travailleurs sont amenés à assumer des responsabilités décisionnelles dans le travail qu'ils ont à accomplir. (D'après CODEM et DION : source orale)

6. SYNONYME

s/o.

TABLEAU COMPARATIF

direct participation (n.)

The participative process whereby employees are directly involved in or influence decisions relating to individual immediate tasks or environment, and may execute management functions.

participation directe (n.f.)

Processus par lequel les travailleurs sont amenés à assumer des responsabilités décisionnelles dans le travail qu'ils ont à accomplir.

Degré d'équivalence : A

INDIRECT PARTICIPATION

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
distant participation	1	1	s/o
indirect participation	12	1	1
remote participation	1	1	s/o

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

Aucune mention pour aucun des termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

indirect participation

DEF This form of participation [indirect participation] therefore relates to all the elements of the administrative procedure at the current decision-making level, many of which are now made jointly by management representatives and those of the employees. (CODEM, 118)

CONT The author isolates two separate forms of participation: direct and indirect. The fundamental difference between the two being the individual's ability and wish "to speak for himself" under a system of direct participation (...). Conversely, indirect participation implies liaison by a small number of employees - on behalf of their "constituents" - with top management on company policy. (CODEM, 462)

CONT Do employees desire remote participation or indirect participation or through representatives rather than direct participation? Can they express their wishes through their representatives? To answer this question we must underline that in several countries ... indirect participation has been imposed through legislation and is based on worker councils. (CODEM, 104)

CONT It should be remembered that the employee's participation in company capital, although it allows the shareholder to participate directly, is often limited to indirect participation through the representatives to whom he more or less relates. (CODEM, 111)

distant participation

CONT ... there is a clear need for more systematic investigation of employees desire for distant participation and the effects of worker influence at this level on attitudes and satisfaction. (CODEM, 53)

remote participation

CONT Do employees desire remote participation or indirect participation or through representatives rather than direct participation? Can they express their wishes through their representatives? To answer this question we must underline that in several countries ... indirect participation has been imposed through legislation and is based on worker councils. (CODEM, 104)

4.	<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS</u>	<u>UNIQUES</u>
		<u>PARTIELS</u>	
	<u>indirect participation</u>	- <u>participation through representatives</u> - form of participation	
	<u>remote participation</u>	- <u>participation through representatives</u>	

REMARQUE

Distant participation : aucun descripteur significatif.

5. DEFINITION PROPOSEE

indirect participation

Form of participation which relates to all the elements of the administrative procedure at the current decision-making level, many of which are now made jointly by management representatives and those of the employees. (D'après CODEM)

6. SYNONYMES

SO : remote participation, distant participation

PARTICIPATION INDIRECTE

<u>1. TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
participation éloignée	1	1	s/o
participation indirecte	11	1	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

Aucune mention pour aucun des termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

participation indirecte

DEF Ainsi cette forme de participation [indirecte] touche à l'ensemble des éléments du processus administratif au niveau des décisions courantes dont plusieurs sont maintenant prises conjointement par les représentants de la direction et ceux des employés. (CODEM, 67)

DEF (...) fait plutôt appel à quelques représentants des travailleurs agissant de façon collective. (LASYN, 19)

CONT Quant à la participation éloignée, ou indirecte, ou par personne déléguée, les employés la désirent-ils autant que la participation directe? Peuvent-ils faire entendre leurs désirs par l'intermédiaire de leurs délégués? Avant de répondre à cette question, soulignons que dans plusieurs pays (...) la participation indirecte est imposée par la législation et est basée sur la constitution des comités d'entreprises. (CODEM, 51)

CONT Retenons qu'en général la participation de salariés au capital de l'entreprise, même si elle permet une participation directe de l'actionnaire, se limite souvent à une participation indirecte par l'intermédiaire de représentants avec lesquels ils s'identifient plus ou moins. (CODEM, 59)

participation éloignée

CONT Quant à la participation éloignée, ou indirecte, ou par personne déléguée, les employés la désirent-ils autant que la participation directe? Peuvent-ils faire entendre leurs désirs par l'intermédiaire de leurs délégués? Avant de répondre à cette question, soulignons que dans plusieurs-pays (...) la participation indirecte est imposée par la législation et est basée sur la constitution des comités d'entreprises. (CODEM, 51)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS PARTIELS

UNIQUES

participation indirecte

- participation par l'intermédiaire de représentants

- forme de participation

participation éloignée

- participation par l'intermédiaire de représentants

5.- DEFINITION PROPOSEE

participation indirecte

Forme de participation qui touche à l'ensemble des éléments du processus administratif au niveau des décisions courantes dont plusieurs sont maintenant prises conjointement par les représentants de la direction et ceux des employés. (D'après CODEM)

6. SYNONYME

SO : participation éloignée

TABLEAU COMPARATIF

indirect participation (n)

Form of participation which relates to all the elements of the administrative procedure at the current decision-making level, many of which are now made jointly by management representatives and those of the employees.

participation indirecte (n.f.)

Forme de participation qui touche à l'ensemble des éléments du processus administratif au niveau des décisions courantes dont plusieurs sont maintenant prises conjointement par les représentants de la direction et ceux des employés.

remote participation (n)
distant participation (n)

SO

participation éloignée (n.f.)

Degré d'équivalence : A

DISSATISFIER

<u>1. TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
dissatisfier	1	1	<u>2</u>
dissatisfaction factor	1	1	<u>1</u>
hygiene factor	0	0	1
maintenance factor	0	0	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

dissatisfier : JOMAA
dissatisfaction factor : aucune mention
hygiene factor : JOMAA
maintenance factor : JOMAA

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

dissatisfier

- DEF The dissatisfiers or "hygiene" (also known as maintenance) factors associated with the environment in which the work is carried out. (JOMAA, 164)
- CONT The dissatisfaction factors are related to the context or environment of the job and not to the content of the work. The main dissatisfiers are company policy, and administration practices, interpersonal relationships, supervision, salary, status, security and working conditions. These factors describe the job context and, in their negative aspects, serve to produce job dissatisfaction. (SWAPP, 19)
- CONT The dissatisfiers are associated with the individual's relation to the environment in which he does his work. Company policies and ineffective administration ... incompetent technical supervision ... working conditions, salary and interpersonal relations with supervisors are involved). (ENBRT, vol. 9, 505)

dissatisfaction factor

CONT The dissatisfaction factors are related to the context or environment of the job and not to the content of the work. The main dissatisfiers are company policy, and administration practices, interpersonal relationships, supervision, salary, status, security and working conditions. These factors describe the job context and, in their negative aspects, serve to produce job dissatisfaction. (SWAPP, 19)

hygiene factor

DEF The dissatisfiers or "hygiene" (also known as maintenance) factors associated with the environment in which the work is carried out. (JOMAA, 164)

maintenance factor

DEF The dissatisfiers or "hygiene" (also known as maintenance) factors associated with the environment in which the work is carried out. (JOMAA, 164)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS PARTIELS

UNIQUES

dissatisfier

- associated with
the environment
of the job

- company policy, administration
practices, working conditions,
interpersonal relationships,
salary

- supervision, status,
security

dissatisfaction factor

- associated with the
environment of the job
- supervision, status,
security, company policy,
administration practices,
/working conditions, inter-
personal relationships,
salary
- factors which, in there
negative aspects, seem to
produce job dissatis-
faction

<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
<u>hygiene factor</u>		- <u>associated with the environment of the job</u>
<u>maintenance factor</u>		- <u>associated with the environment of the job</u>

5. DEFINITION PROPOSEE

dissatisfier

Factors related to the context or environment of the job and not to the content of the work and which can adversely affect employees in their work or work attitude. These might be company policy, administration practices, interpersonal relationships, supervision, salary, status, security and working conditions. (D'après SWAPP)

6. SYNONYMES

SU : dissatisfaction factor

SO : hygiene factor, maintenance factor

FACTEUR D'INSATISFACTION

<u>1. TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
facteur d'hygiène	0	0	1
facteur d'insatisfaction	0	0	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

facteur d'insatisfaction : DIORE-2.

facteur d'hygiène : aucune mention.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

facteur d'insatisfaction

DEF Ensemble de tout ce qui peut contribuer à créer chez le travailleur des frustrations et l'empêcher de maintenir ou d'accroître son rendement au travail. (DIORE-2, 208)

facteur d'hygiène

EXP (...) principalement reliés à l'environnement même où s'effectue le travail. (BERMO, 192)

4.

COMMUNS

DESCRIPTEURS PARTIELS

UNIQUES

facteur d'insatisfaction

- ensemble de ce qui crée des frustrations chez le travailleur

facteur d'hygiène

- reliés à l'environnement du travail

5. DEFINITION PROPOSÉE

facteur d'insatisfaction

Ensemble de tout ce qui peut contribuer à créer chez le travailleur des frustrations et l'empêcher de maintenir ou d'accroître son rendement au travail (éléments plus particulièrement reliés à l'environnement du travail). (D'après DIORE et BERMO)

6. SYNONYMES

SO : facteur d'hygiène

TABLEAU COMPARATIF

dissatisfier (n)

Factors related to the context or environment of the job and not to the content of the work and which can adversely affect employees in their work or work attitude. These might be company policy, administration practices, interpersonal relationships, supervision, salary, status, security and working conditions.

facteur d'insatisfaction (n.m.)

Ensemble de tout ce qui peut contribuer à créer chez le travailleur des frustrations et l'empêcher de maintenir ou d'accroître son rendement au travail (éléments plus particulièrement reliés à l'environnement du travail.

dissatisfaction factor (n)

SU

hygiene factor (n)
maintenance factor (n)

SO

facteur d'hygiène (n.m.)

Degré d'équivalence : B

MOTIVATOR

<u>1. TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
extrinsic reward	2	2	s/o
intrinsic reward	1	1	s/o
motivator	5	2	1
satisfier	0	0	2

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

satisfier : JOMAA

Aucune mention pour aucun des termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVES

motivator

DEF The motivators or satisfiers are factors which create job interest and encourage the application of willing effort to job tasks. (JOMAA, 164)

CONT These six factors (achievement, recognition for achievement, increased responsibility, opportunities for growth, interesting work and advancement) are known as motivators because, where they are present in appropriate amounts in any corporation, they bring about work motivation as a corollary to their creating positive attitude to job satisfaction. (SWAPP, 19)

CONT Motivation-hygiene theory suggest that job dissatisfaction and job satisfaction are produced by different work factors. What make people satisfied at work relate to the content of their jobs - specifically, achievement, recognition for achievement, increased responsibility, opportunities for growth, interesting work, and advancement. These factors are known as motivators. (JOMAA, 19)

extrinsic reward

CONT Job quality and job satisfaction would be improved under this approach through the introduction of incentives offering the worker either intrinsic rewards (self-fulfillment) or extrinsic rewards (better conditions of work). (BIT, 85)

intrinsic reward

EXP Self-fulfillment. (BIT, 85)

satisfier

CONT His (Herzberg) satisfiers are related to the nature of the work itself and to the rewards growing directly out of work performance. These are factors such as sense of achievement, recognition, interest in the work itself, and advancement. (ENBRI, 505)

4.

	<u>DESCRIPTEURS</u>	
	<u>PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
<u>motivator</u>	- bring about work motivation - <u>achievement</u>, responsibility, opportunities for growth, <u>advancement</u>, <u>recognition</u>	- create <u>job interest</u> - <u>relate to the content of jobs</u>
<u>extrinsic reward</u>		- better conditions of work
<u>intrinsic reward</u>		- self-fulfillment
<u>satisfier</u>		- <u>relate to the nature of the work itself</u> - <u>recognition</u>, sense of <u>achievement</u>, <u>interest in work</u>, <u>advancement</u>

5. DEFINITION PROPOSEE

motivator

Factors which relate to the content of jobs - specifically, achievement, recognition for achievement, increased responsibility, opportunities for growth, interesting work, and advancement - and which bring about work motivation and job interest. (D'après JOMAA)

6. SYNONYMES

SU : intrinsic reward et extrinsic reward (spécifiques par rapport à motivator)
SO : satisfaire

FACTEUR DE MOTIVATION

1. <u>TERMES RELEVES</u>	<u>FREQUENCE</u>	<u>DISTRIBUTION</u>	<u>OUV. COMP.</u>
aspect intrinsèque	8	2	s/o
bénéfice intrinsèque	1	1	s/o
facteur d'activation	0	0	1
facteur de motivation	0	0	3
facteur extrinsèque	5	1	2
facteur intrinsèque	6	2	2
incitation intrinsèque	2	1	s/o
variable externe	0	0	1
variable interne	0	0	1

2. DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

facteur d'activation : DIORE
facteur de motivation : DIORE-2
aucune mention pour les autres termes.

3. JUSTIFICATIONS RELEVÉES

facteur de motivation

DEF Forces internes et externes qui s'exercent sur l'individu en vue de l'inciter à agir. (DIORE-2, 208)

EXP Caractéristique d'un emploi consistant en la considération, la tâche elle-même. (SEGES, 328)

EXP (...) étroitement liés au travail lui-même. (BERMO, 192)

aspect intrinsèque

DEF Degré de variété et d'autonomie, nature des relations entre les gens. (CODEM, 66)

bénéfice intrinsèque

Aucune justification significative.

facteur d'activation

Aucune justification significative.

facteur extrinsèque

CONT Trist identifie les facteurs extrinsèques et les facteurs intrinsèques reliés au travail. En ce qui concerne d'abord les premiers, l'auteur énumère les suivants : le salaire juste et suffisant, la sécurité d'emploi, les avantages sociaux, la sécurité et la santé et la facilité de recours. (BOQUA, 185)

EXP Salaires, heures de travail, avantages sociaux, fonds de pension, privilèges accordés à l'ancienneté, etc. (LASYN, 3)

EXP Salaire, sécurité d'emploi, relations inter-personnelles. (ARENT, 113)

EXP (...) importants pour maintenir un niveau acceptable de satisfaction chez le travailleur, telles que les conditions de travail, le climat de travail. (SEGES, 328)

facteur intrinsèque

CONT Ces facteurs intrinsèques avancés par Trist sont les suivants : la variété et le défi, l'apprentissage continu, l'autonomie et la possibilité d'utiliser son jugement, l'appréciation et le soutien, l'avenir et la contribution à la société. (BOQUA, 186)

EXP Réalisation de soi, responsabilités, reconnaissance. (ARENT, 113)

EXP Le défi, les responsabilités, la variété, l'avancement, l'apprentissage continu, le contenu des tâches, la considération reçue, l'autonomie, l'utilisation du jugement. (LASYN, 3)

incitation intrinsèque

EXP l'actionnariat ouvrier. (ARENT, 118)

variable externe

EXP Rémunération, supervision, conditions physiques, sécurité d'emploi, etc.
(BELAG, 292)

variable interne

EXP Autonomie, variété, avancement, considération. (BELAG, 292)

4.

<u>COMMUNS</u>	<u>DESCRIPTEURS PARTIELS</u>	<u>UNIQUES</u>
<u>facteur de motivation</u>	- <u>étroitement lié au travail lui-même</u>	- forces internes et externes poussant un individu à agir
<u>aspect intrinsèque</u>		- <u>considération</u> , - <u>degré de variété et d'autonomie</u> - nature des relations entre les gens
<u>facteur extrinsèque</u>	- <u>salaires, sécurité, avantages sociaux</u>	- reliés au travail importants pour main- tenir un niveau accep- table de satisfaction
<u>facteur intrinsèque</u>	- <u>responsabilités</u> - <u>reconnaissance</u>	- réalisation de soi, - <u>défi, variété, avancement,</u> <u>apprentissage continu,</u> <u>contenu des tâches,</u> - <u>autonomie, jugement</u> - <u>actionnariat ouvrier</u>
<u>incitation intrinsèque</u>		
<u>variable externe</u>		- <u>salaires, sécurité,</u> <u>supervision, condi-</u> <u>tions physiques</u>
<u>variable interne</u>		- <u>autonomie, variété,</u> <u>avancement, considération</u>

REMARQUES

Même si, selon la méthodologie que nous avons posée, aspect intrinsèque aurait du être le terme principal, nous avons choisi ici facteur de motivation en raison du caractère trop limitatif du premier terme et des justifications imprécises que nous avons relevées pour ce terme.

Aucun descripteur pour bénéfice intrinsèque et facteur d'activation.

5. DEFINITION PROPOSEE

facteur de motivation

Forces internes et externes qui s'exercent sur l'individu en vue de l'inciter à agir, notamment l'autonomie, l'avancement, la variété, les responsabilités, et la considération. (D'après DIORE)

6. SYNONYMES

SU : aspect intrinsèque, facteur intrinsèque et facteur extrinsèque (spécifiques)

SO : variable interne et variable externe (spécifiques)

7. TERMES REJETES

bénéfice intrinsèque, facteur d'activation et incitation intrinsèque : justification insuffisante pour affirmer qu'il s'agit de la même notion.

TABLEAU COMPARATIF

motivator (n)		facteur de motivation (n.m.)
Factors which relate to the content of jobs - specifically, achievement, recognition for achievement, increased responsibility, opportunities for growth, interesting work, - and advancement and which bring about a positive work attitude and job interest.		Forces internes et externes qui s'exercent sur l'individu en vue de l'inciter à agir, notamment l'autonomie, l'avancement, la variété, les responsabilités, etc.
intrinsic reward (n) et extrinsic reward (n) (spécifiques)	SU	aspect intrinsèque (n.m.) facteur intrinsèque (n.m.) et facteur extrinsèque (n.m.) (spécifiques)
satisfier (n)	SO	variable interne (n.f.) et variable externe (n.f.) (spécifiques)

Degré d'équivalence : B

CONCLUSION

Quand je dis "conclusion",
c'est une façon de parler, car
comment est-il possible de
conclure sur un sujet
inépuisable et sans limites?

Irène de Buisseret

CONCLUSION

L'établissement d'un fichier terminologique comporte certaines difficultés. L'identification des notions spécifiques et précises couvertes par les termes en est une et elle s'est bel et bien manifestée. Un certain nombre de facteurs démontre cet état de fait.

D'abord, le faible nombre de définitions relevées par rapport au nombre total de justifications : en effet, sur les 347 justifications, seulement 126 (66 en anglais et 60 en français) sont des définitions (36 %), le reste étant partagé entre les contextes (142), les explications (56) et les observations (23).

Deuxièmement, les définitions relevées ne sont pas complètes, comme le montre le nombre de définitions choisies dans la documentation dépouillée par rapport au nombre de celles que nous avons proposées dans l'étude. En effet, sur les 59 définitions que nous avons présentées au total, 25 sont des définitions choisies (c'est-à-dire relevées telles quelles dans la documentation) et 34 sont

proposées (c'est-à dire établies à partir des justifications relevées). Le faible nombre de définitions existantes (42 %) retenues vient donc confirmer le manque de précision des notions de la qualité de vie au travail..

Troisièmement, nous n'avons pu trouver, pour un certain nombre de termes traités, de justifications significatives (définition, contexte, explication ou observation) pouvant expliquer la notion étudiée. Ceci nous a obligé à rejeter 21 termes sur 184, soit 11 %.

Pour les autres termes que nous avons conservés, nous avons tout de même tenté de formuler des définitions, même dans les cas où la définition trouvée n'était pas complète, en nous basant sur les descripteurs caractéristiques dégagés pour chaque réseau notionnel.

Par ailleurs, l'analyse des types d'équivalence qui résultent de l'étude révèle que sur 28 réseaux notionnels étudiés, 10 seulement ont un degré d'équivalence A (35 %), 15 le degré B (54 %) et finalement, 3 ont un degré C (11 %). Cet examen révèle un manque d'équivalence "parfaite" entre les notions d'une langue à l'autre. C'est sans aucun doute le résultat des expériences différentes de la QVT qui sont vécues dans des pays et des cultures différentes. Cependant, il se

peut également que l'imprécision des notions, malgré notre effort de les préciser, en soit responsable.

L'étude plus détaillée de ces pourcentages révèle d'ailleurs que plus le champ sémantique est restreint, plus il y a équivalence terminologique. En effet, parmi les grandes notions sur lesquelles portent le fichier terminologique, ce sont celles dont le champ sémantique est plus restreint qui ont un degré d'équivalence A (par exemple, degree of participation, degree of satisfaction, etc.), tandis que les notions qui portent sur des réalités plus vastes, comme industrial democracy, participative management ou même quality of working life ont un degré d'équivalence B.

A la lumière des constatations qui précèdent, il devient évident que les réseaux notionnels du vocabulaire de la QVT sont, de façon générale, flous et que les termes qui désignent ces notions ne sont pas du tout fixés dans l'usage.

Une autre constatation peut être faite à la suite de notre étude terminologique : la terminologie de la QVT ne se distingue pas encore tout à fait de celle des relations du travail ou celle de la gestion.

Ce voisinage semble se faire davantage au niveau de la désignation qu'au niveau des notions. Par exemple, la QVT a emprunté à la gestion le terme autonomy pour en créer des dérivés avec autonomous et semi-autonomous work group qui désignent des notions qui n'existaient pas en gestion avant qu'on ne se mette à parler de QVT. Il en est de même avec le terme motivator qui vient de motivation, qui existait déjà en gestion. On parle aussi beaucoup en QVT de decision-making et de management, termes qui existent déjà depuis longtemps en gestion, auxquels on donne un sens plus spécifique en QVT, comme participation in decision-making ou encore participative management. La ressemblance formelle entre certains termes de la gestion ou des relations du travail et ceux de la QVT peut mener à une certaine confusion.

Ce qui complique encore davantage la compréhension des termes de QVT, c'est d'une part, la documentation disparate, rédigée par une variété d'auteurs, reflétant ainsi une multiplicité d'expériences et d'autre part, l'absence de lexiques, vocabulaires ou dictionnaires tant en anglais qu'en français, dans le domaine de la QVT. En fait, et comme nous l'avons déjà souligné, le seul ouvrage lexicographique que nous ayons trouvé est ATRAV qui, d'après l'étude que nous en avons faite (voir chapitre III) présente bien des lacunes et ne nous a

pas été très utile. Le fichier terminologique que nous avons présenté vient donc combler, nous le croyons, un besoin en matière de terminologie de la QVT.

Il reste néanmoins que le cadre restreint de notre étude nous a empêché de relever tous les termes et tous les usages possibles d'un terme. Soulignons encore que même si nous avons établi un lexique, si incomplet soit-il, celui-ci ne peut être que provisoire en raison de la nature même de la terminologie de la QVT à l'heure actuelle. En effet, et l'étude terminologique le montre bien, les termes de QVT sont des termes en devenir, c'est-à-dire des termes dont le sens est en pleine mutation et dont l'usage n'est pas très répandu ou uniforme.

Si notre fichier terminologique ne recense pas tous les termes de la QVT, ni l'ensemble des notions, nous croyons qu'il est néanmoins assez représentatif de l'état actuel de l'ensemble du vocabulaire de la QVT en raison de la diversité des termes et des notions que nous avons étudiés. Il démontre bien que la synonymie est au coeur des difficultés terminologiques du vocabulaire de la QVT et qu'il peut servir de point de repère dans le fouillis terminologique qui découle de la nouveauté du domaine, de la multiplicité des expériences et des auteurs.

Il pourrait être intéressant de reprendre, dans quelques années, l'étude terminologique du vocabulaire de la QVT à partir de ce que nous avons présenté ici pour voir si tous les synonymes existent toujours et si la qualité de vie au travail aura réussi à se bâtir un corpus terminologique indépendant des vocabulaires de la gestion et des relations du travail. Dans l'éventualité où elle aura continué d'entretenir un voisinage étroit avec ces domaines, cela pourra signifier que la qualité de vie au travail est en fait une application spécifique de ces domaines plutôt qu'un domaine distinct.

BIBLIOGRAPHIE

ALAIN, Jean-Marc. Qualité de vie au travail et productivité : lexique et bibliographie. Centre de productivité et de qualité de vie au travail. Québec, Ecole nationale d'administration publique, 1982. 70 p.

ARAGON, Pierre d', Gilbert Tarrab et Donald V. Nightingale. La participation dans les entreprises : les expériences québécoises et ontariennes. Sillery, Presses de l'Université du Québec, 1980. 185 p.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE TERMINOLOGIE. Problèmes de la définition et de la synonymie en terminologie. Actes du Colloque international de terminologie, 23-27 mai 1982. Québec, Girsterm, c1983. 551 p.

BEAUREPAIRE, Xavier de. Les nouvelles fonctions de la maîtrise. Collection Relations industrielles. Paris, Editions d'organisation, 1977. 150 p.

BELANGER, Laurent, André Petit et Jean-Louis Bergeron. Gestion des ressources humaines. Une approche globale et intégrée. Chicoutimi, Gaétan Morin éditeur, 1983. 419 p.

BERGERON, Pierre E. La gestion moderne. Théorie et cas. Chicoutimi, Gaétan Morin éditeur, 1983. 394 p.

BERTAUX, Maurice. Groupes et équipes autonomes d'entreprises. Paris, Chotard, c1976. 240 p.

BLAIS BEAUDOIN, J. et al. Actes du Colloque Problèmes et Méthodes de la lexicographie terminologique. Université du Québec à Montréal. 8, 9 et 10 avril 1983. S.l., Université du Québec à Montréal, 1985. 242 p.

BOISVERT, Maurice. La qualité de vie au travail. Regards sur l'expérience québécoise. Montréal, Agence d'Arc, 1981, c1980. 461 p.

BRITISH STANDARDS INSTITUTION. Glossary of Terms used in Work Study and Organization and Methods (O&M) = Glossaire des termes utilisés dans les études des temps, dans l'organisation et dans les méthodes. Rev. ed. London, BSI, 1979. 31 p.

CONFEDERATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES. La terminologie syndicale. Coll. Notes éducatives, no 5. Bruxelles, La Confédération, 1965. 152 p.

CONGRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITE LAVAL. Participation et négociation collective. Publié sous la direction de Laurent Bélanger et al. Québec, Presses de l'Université Laval, 1977. 145 p.

CANADA PUBLIC SERVICE COMMISSION. Quality of Worklife in the Canadian Federal Public Service. Summary of the Consultants' Final Report. Ottawa, s.d. 29 p.

COTE, Marcel et Vasile Téga. La démocratie industrielle/Industrial Democracy. Collection Groupe d'études de travail des H.E.C. Montréal, Agence d'Arc, 1981? 518 p.

DENIS, Maurice. Lexique de l'économie et de la gestion. Préface de G. de Laudsheere. Bruxelles, ed. Labor/Paris F. Nathan, 1976. 224 p.

DION, Gérard. Dictionnaire canadien des relations du travail. Québec, Presses de l'Université Laval, 1976. 662 p.

_____. Dictionnaire canadien des relations du travail. 2e édition. Québec, Fondation Gérard Dion et Presses de l'Université Laval, 1986. 993 p.

DUBUC, Robert. Manuel pratique de terminologie. Montréal, Linguattech, Paris, Conseil international de la langue française, c1978. 98 p.

FICHES. Montréal, Société Radio-Canada.

FORDYCE, Jack K. Managing with People: a Manager's Handbook of Organization Development Methods. Reading, Mass., Don Mills, Ont., Addison-Wesley, c1971. 192 p.

GESTION 2001. Dirigé par Jean-Marie Toulouse et René Poirier. S.l., Presses HEC/Chenelière Stanké, 1983. 348 p.

GILBERT, Pierre. Dictionnaire des mots contemporains. Collection Les usuels du Robert. Paris, Robert, c1980. 739 p.

HARVARD BUSINESS REVIEW. v. 1- 1922. Boston, Harvard University, Graduate School of Business Administration. v. bi-monthly.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. New Forms of Work Organizations. Geneva, International Labour Office, 1979. 173 p.

JAIN, Henri C. Worker Participation. Success and Problems. New York, Praeger Publishers, 1980. 358 p.

JENKINS, David. QWL - Current Trends and Directions, in Issues in the Quality of Working Life. A Series of Occasional Papers. No 3, December 1981. 50 p.

JOHANNSSEN, Hano. International Dictionary of Management: a practical guide. London, Kogan Page, 1975. 416 p.

KAST, Fremont E. et James E. Rozenzweig. Organization and Management. A Systems and Contingency Approach. 3rd edition. McGraw-Hill Series in Management. S.l., McGraw-Hill Inc., 1979. 644 p.

KOLODNY, Harvey F. Quality of Working Life. Job Design and Socio-technical systems. Ottawa, Travail Canada, c1980. 26 p.

LABOUR CANADA. Glossary of Industrial Relations Terms. 2nd edition. Ottawa, Labour Canada, 1981. 29 p.

LAPORTE, Jean-Pierre. Les syndicats et la gestion participative. Collection Groupes de recherches sur le travail des H.E.C. Ottawa, Ed. Agence d'Arc, 1983. 155 p.

LA GRANDE ENCYCLOPEDIE. Paris, Librairie Larousse, c1975. tome 19. 667 p.

LEXICON OF TERMS & DEFINITIONS RELATING TO PERSONNEL = LEXIQUE DES TERMES ET DES DEFINITIONS AFFERENTS AU PERSONNEL. Ottawa, Treasury Board of Canada: Public Service Commission, 1981?. 80+86 p.

- MARSH, Arthur J. Concise Encyclopedia of Industrial Relations. Franborough, Eng., Gower Press, c1979. 423 p.
- MINISTERE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL. Journal du travail. Bibliothèque nationale du Québec.
- MYERS, Marvin Scott. Gestion participative et enrichissement des tâches à la Texas Instruments. Pref. de J. P. Ballerín. Coll. Dalloz Gestion : Hommes et entreprises. Paris, Dalloz, 1978. 160 p.
- NIGHTINGALE, Donald V. Workplace Democracy - An Inquiry into Employee Participation in Canadian Work Organizations. Toronto, University of Toronto Press, c1982. 313 p.
- ONTARIO MINISTRY OF LABOUR AND ONTARIO QUALITY OF WORKING LIFE CENTRE. Dealing with Some Obstacles to Innovation in the Workplace, in Issues in Quality of Working Life, A Series of Occasional Papers. Occasional Papers no 1, nov. 1980. 15 p.
- _____. Perspectives on the Quality of Working Life. Proceedings of a Conference hosted by the Ontario Quality of Working Life Advisory Committee. Ontario 15, 1980, Toronto, Ontario. 56 p.
- _____. QWLFOCUS. The News Journal of the Ontario Quality of Working Life Center. Vol. 1, issue 3, August 1981. Toronto, John Moorhouse ed. 32 p.
- _____. QWLFOCUS. The Newsletter of the Ontario Quality of Working Life Center. Vol. 1, Issue 1, July 1980. 8 p.
- PARTICIPATIVE MANAGEMENT: CONCEPTS, THEORY, AND IMPLEMENTATION. Ed. Ervin Williams. Atlanta, Publishing Services Division, College of Business Administration, Georgia University, 1976. 285 p.
- ROBERTS, Harold S. Robert's Dictionary of Industrial Relations. Rev. ed. Washington, D.C., The Bureau of National Affairs, 1971. 599 p.
- RONDEAU, Guy. Introduction à la terminologie. Préface de Jean-Paul Vinay. Montréal, Centre éducatif et culturel, 1981. 227 p.

SEKIOU, Lakhdar, avec la collaboration de Louise Blondin. Gestion du personnel. Coll. Gestion. Montréal, Editions 4L inc., 1984. 568 p.

SWART, J. Carroll. A Flexible Approach to Working Hours. New York, AMACOM, c1978. 278 p.

THE NEW ENCLYCOPEDIA BRITANNICA. 15ed. S.l., Encyclopedia Britannica, Inc., c1978. 30 vol.

The New Industrial Relations, in Business Week, May 11, 1981. Special Report. A McGraw-Hill Publication.

THE QUALITY OF WORKING LIFE. Volume one: Problems, Prospects and the State of the Art. Ed. by Louis E. Davis and Albert B. Cherns. New York, Louis E. Davis et Albert B. Cherns, c1975. 450 p.

_____. Volume two: Cases and Commentary. Ed. by Louis E. Davis and Albert B. Cherns. New York, Louis E. Davis et Albert B. Cherns, c1975. 387 p.

THE SECOND BARNHART DICTIONARY OF NEW ENGLISH. Ed. by Clarence L. Barnhart, Sol Steinmetz, Roger K. Barnhart. New York, Barnhart Books, c1980. xv, 520 p.

TRAVAIL CANADA. Canadian Federal Public Service, QWL Update, in Quality of Worklife. A federal public service union-management initiative in Quality of Working Life. Septembre 1979. 12 p.

_____. QVT et les hôpitaux, in La Qualité de la vie au travail : la scène canadienne. Vol. 4, no 1, 1984. 30 p.

TRIST, Eric. The Evolution of Socio-technical Systems. A Conceptual Framework and an Action Research Program, in Issues of the Quality of Working Life, A Series of Occasional Papers. No 2, June 1981. 67 p.

WEBSTER'S NEW COLLEGIATE DICTIONARY. S.l., G. & C. Merriam Co., 1975. 1 536 p.

YODER, Dale. Personnel Management and Industrial Relations. 5th ed. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1962. 465 p.

ANNEXE I

TABLEAU DE FREQUENCE ET DE DISTRIBUTION

TABLEAU DE FREQUENCE ET DE DISTRIBUTION

TERME	DEPOUILLEMENT		OUVRAGES COMPLEMENTAIRES	
	monographies	dictionnaires	dictionnaires	monographies
autonomous			NIWOR	4
autonomous group	BIT(4) CO(1)		JAWOR QWL-2 STS	
autonomous work group	BIT(1) CO(1) SW(1)		ATRAV JOMAA TERMIUM	JAWOR NIWOR QWLC QWL-1 STS
autonomous work team	BIT(2)			
autonomy	BIT(16) CO(5) WIL(9)			QWL-2 L-82
codetermination	BIT(1) CO(1) WIL(1)	ROBIN	JOMAA L-31	JAWOR HABUS QWL-2
comanagement	BIT(9) CO(5)			
degree of participation	CO(25) SW(1) WIL(1)			
degree of satisfaction	BIT(1) CO(5)			
democratization of the workplace	BIT(2)		ATRAV	QWL-1
democracy at work	WIL(1)			
direct participation	BIT(2) CO(17) WIL(1)			JAWOR
dissatisfaction	BIT(2) SW(9) WIL(4)			
dissatisfaction factor	SW(1)		ENBRT	
dissatisfier	SW(1)		JOMAA ENBRT	

TERME

DEPOUILLEMENT

OUVRAGES COMPLEMENTAIRES

monographies dictionnaires dictionnaires monographies

distant participation	CO(1)				
employee investment	CO(8)				
employee participation	BIT(1) CO(3) WIL(9)				
extrinsic reward	BIT(1) SW(1)				
horizontal job enlargement	BIT(2) SW(2) WIL(1)	MAINCA			
horizontal loading			BSI		
humanization of work	BIT(19) SW(8)		ATRAV		QWL-1
hygiene factor			JOMAA		
indirect participation	CO(12)				JAWOR
industrial democracy	BIT(10) CO(17)	ROBIN MAINCA	JOMAA ATRAV L-31		NIWOR
intrinsic reward	BIT(1)				
group	CO(23) WIL(32)	DIORE			
job dissatisfaction	SW(1)		JOMAA		
job enlargement	BIT(9) SW(2) CO(2)	ROBIN MAINCA DIORE-2	ATRAV BSI		QWL-2
job enrichment	BIT(16) SW(2)	MAINCA DIORE-2	JOMAA L-31 BSI		QWL-1 QWL-2

TERME	DEPOUILLEMENT		OUVRAGES COMPLEMENTAIRES	
	monographies	dictionnaires	dictionnaires	monographies
job improvement	SW(1)			
job loading	SW(1)			
job restructuring	BIT(5)			
job rotation	BIT(7) SW(1)	ROBIN MAINCA	CTB-21 JOMAA L-31	QWL-1 & 2
job satisfaction	BIT(13) SW(50) WIL(16)	ROBIN MAINCA DIORE	JOMAA	QWL-1 HABUS
joint consultation	WIL(1)	MAINCA	JOMAA	
joint management		DIORE		
maintenance factor			JOMAA	
motivating factor		DIORE-2		
motivation	BIT(1) SW(24) WIL(48)		JOMAA	
motivator	SW(1) WIL(4)		JOMAA	
new forms of work organizations	BIT(106)			NIWOR
new-organizational forms	BIT(1)			
participation	BIT(21) CO(183) WIL(318)		JOMAA L-31	HABUS JAWOR
participation in				
- decisions	CO(8) SW(3) WIL(5)			
- decision-making	BIT(3) CO(6) SW(1) WIL(24)			NIWOR

TERME	DEPOUILLEMENT		OUVRAGES COMPLEMENTAIRES	
	monographies	dictionnaires	dictionnaires	monographies
- financial results	CO(1)			
- management	CO(3)			
- ownership	CO(5)			
- results	CO(3)			
participative management	SW(2) WIL(35)	ROBIN	JOMAA	NIWOR HABUS QWL-1
participative supervision	CO(3)		JOMAA	
quality of worklife				HABUS QWL-1
quality of working life	BIT(7) SW(6)		L-31	QWL-1
remote participation	CO(1)			
satisfaction	BIT(12) CO(30) SW(28) WIL(129)			
satisfier			JOMAA ENBRT	
Scanlon plan	BIT(23)		JOMAA L-31	YOMAN
self-contained group	BIT(1)			QWL-1
self-controlling group				JAWOR
self-directing work group				NIWOR
self-governing group				QWL-2
self-managed group				QWL-1

TERME

DEPOUILLEMENT

OUVRAGES COMPLEMENTAIRES

monographies dictionnaires dictionnaires monographies

self-managed work team			NIR
self-management	BIT(2) CO(3) WIL(4)	ATRAV	
self-managing group			QWL-1 L-82
self-managing team	BIT(1)		FOMAB
self-managing unit			FOCUS1
self-managing work team	BIT(1)		L-82
self-regulating group	BIT(1)		STS NIWOR
self-regulation	BIT(1)		
semi-autonomous group			STS
semi-autonomous work group	BIT(2) CO(1)		JAWOR FOCUS3 OPI SUM
semi-autonomous work team	SW(1)	ATRAV	
semi-autonomous work unit			QWLU
team		DIORE	
vertical job enlargement	BIT(2) SW(2)	TERMIUM	
vertical loading		MAINCA BSI	HABUS
work group	BIT(5) CO(4) SW(1) WIL(41)	DIORE MAINCA	
work humanization			QWL-1

TERME	DEPOUILLEMENT		OUVRAGES COMPLEMENTAIRES	
	monographies	dictionnaires	dictionnaires	monographies
work motivation	SW(1)			
workplace democracy				NIWOR
work restructuring	BIT(25)			
work satisfaction	BIT(2)	ROBIN DIORE		
work structuring	BIT(1) CO(1)	MAINCA	JOMAA	
work team		DIORE		
work unit	WIL(1)			
worker participation	BIT(2) CO(2)	MAINCA ROBIN	BADIC ATRAV L-31 JOMAA	

TABLEAU DE FREQUENCE ET DE DISTRIBUTION

TERME	DEPOUILLEMENT		OUVRAGES COMPLEMENTAIRES	
	monographies	dictionnaires	dictionnaires	monographies
accroissement vertical des tâches				HEXPA
actionnariat	BE(4) CO(4)			SEGES
actionnariat ouvrier	AR(1) BE(1) CO(5)	DIORÉ-2		
amélioration des tâches		DIORÉ	ATRAV	
aménagement des tâches	BE(1) BO(1)			
aspect intrinsèque	AR(2) BO(6)			
autogestion	AR(15) BE(9) BO(8) CO(2)	DIORÉ		
autonome				BEMAI
autonomie	BE(15) BO(31) CO(5)	DIORÉ		
bénéfice intrinsèque	BO(1)			
co-décision	AR(1) CO(2)			
codétermination	AR(2) CO(1)			
cogestion	AR(5) BE(7) BO(17) CO(4)	DIORÉ	ATRAV	DENEC PARNE LASYN
degré de participation	CO(3)			LASYN

TERME	DEPOUILLEMENT		OUVRAGES COMPLEMENTAIRES	
	monographies	dictionnaires	dictionnaires	monographies
degré de satisfaction	CO(2)			BETAG
démocratie industrielle	BO(4) CO(3)	DIORE	ATRAV	LASYN PARNE
démocratisation industrielle	BO(10) CO(1)			JOTRA
détermination conjointe				BELAG
direction polyvalente		DIORE-2		
élargissement des tâches	AR(23) BE(2) BO(4) CO(1)		ATRAV RCF	BEMAI LASYN
élargissement du travail		DIORE		
élargissement horizontal				JOTRA
élargissement vertical				JOTRA
enrichissement des tâches	AR(2) BE(7) BO(4) CO(1)	DIORE	ATRAV RCF	BEMAI
enrichissement du travail	BO(2)	DIORE	RCF	LASYN
équipe	BE(187) BO(12)			
équipe autonome	BE(105)			
équipe autonome d'entreprise	BE(37)			
équipe de travail	AR(5) BE(1) BO(8)	DIORE		
équipe de travail autonome	AR(1)			

TERME	DEPOUILLEMENT	OUVRAGES COMPLEMENTAIRES	
		monographies	dictionnaires monographies
équipe de travail semi-autonome			PARNE
équipe semi- autonome	BE(9)	ATRAV	
extension des tâches		DIORE	RCF
extension d'un emploi		DIORE	
extension du travail			RCF
facteur d'acti- vation		DIORE	
facteur de motivation		DIORE-2	SEGES BERMO
facteur d'hygiène			BERMO
facteur d'insatis- faction		DIORE-2	
facteur extrin- sèque	BO(5)		LASYN SEGES
facteur intrin- sèque	BO(5) AR(1)		LASYN BELAG
gestion partici- pative	AR(1) BO(5) CO(5)		
groupe	BE(51) BO(24) CO(25)		
groupe autogéré	AR(1)		

TERME	DEPOUILLEMENT		OUVRAGES COMPLEMENTAIRES	
	monographies	dictionnaires	dictionnaires	monographies
groupe autonome	BE(32) BO(11) CO(1)		ATRAV	
groupe autonome d'entreprise	BE(5)			
groupe autonome de travail				LASYN
groupe de travail	AR(7) BE(4) BO(16) CO(2)	DIORE		
groupe de travail autonome	CO(1)	DIORE		LASYN
groupe de travail semi-autonome	BO(1) CO(1)	-		LASYN
groupe semi- autonome	AR(2) BE(1) BO(16) CO(2)			BEMAI SC
groupe semi- autonome de travail				LASYN
humanisation du travail	BO(7) CO(1)			LASYN
incitation intrin- sèque	AR(2)			
insatisfaction	AR(4) BE(1) BO(14)			SEGES
intéressement	AR(5) BE(15) CO(10)	DIORE	GILCO	
. au capital	AR(1)			
. aux bénéfices	AR(1)			
. financier	BE(1)			
. pécuniaire	BE(16)			
motivation		DIORE-2		SEGES BERMO

TERME	DEPOUILLEMENT	OUVRAGES COMPLEMENTAIRES		
	(monographies dictionnaires dictionnaires monographies			
motivation au travail		DIORE-2		
nouvelles formes d'organisation du travail	AR(4) BE(3) BO(7)			JOTRA LASYN BELAG
participation	AR(26) BE(24) BO(45) CO(170)	DIORE-2	GILCO	PARNE LASYN
. à la décision		DIORE		
. à la gestion	AR(1) BO(4) CO(5)	DIORE		LASYN
. à la prise de décision	BO(2) CO(3)			
. à la propriété	AR(2) BO(8) CO(4)			LASYN
. aux bénéfices	AR(2) BO(3)	DIORE-2	ATRAV	SEGES
. aux décisions	AR(15) BE(1) BO(5) CO(14)			
. aux profits et résultats	AR(1) BE(3) BO(5) CO(1)			
. aux résultats	CO(1)			LASYN
. directe	CO(15)			LASYN
. éloignée	CO(1)			
. indirecte	CO(11)			LASYN
. ouvrière		DIORE		
plan Scanlon	AR(1) BO(4) CO(1)			
qualité de la vie au travail		DIORE-2		LASYN BELAG
qualité de vie au travail	AR(15) BO(104)	—	ATRAV	BELAG SEGES
qualité de la vie professionnelle		DIORE-2		
regroupement des tâches	BO(1) BE(1)			
restructuration des emplois		DIORE-2		

TERME	DEPOUILLEMENT		OUVRAGES COMPLEMENTAIRES	
	monographies	dictionnaires	dictionnaires	monographies
restructuration des tâches	BE(10) CO(1)			GES
restructuration du travail	BO(1)	DIORE		BEMAI
rotation d'emplois		DIORE		
rotation des emplois		DIORE	CTB-21	
rotation des postes	AR(1) BO(5)	DIORE		
rotation des postes de travail		DIORE		COSYN
rotation des tâches	AR(1) BE(4)			
satisfaction au travail	AR(11) BO(84) CO(26)	DIORE		
satisfaction dans le travail		DIORE		
satisfaction professionnelle		DIORE		
section autonome	BE(6)			
système Scanlon		DIORE-2		
système socio-technique	AR(3) BE(1)		ATRAV	
valorisation				
. d'un poste de travail		DIORE		
. du travail	BO(4)	DIORE	RCF	
variable externe				BELAG
variable interne				BELAG
unité autonome	BE(5)			

ANNEXE II

LEXIQUE ANGLAIS-FRANCAIS

LEXIQUE ANGLAIS-FRANCAIS

autonomous group	Voir autonomous work group
autonomous work group	groupe autonome
SU : autonomous group	SU : groupe autogéré
self-contained group	
self-regulating group	
SO : self-controlling group	SU : équipe de travail autonome
self-directing work group	groupe de travail autonome
self-managed group	groupe autonome de travail
self-managed work team	
self-managing group	
self-managing team	
self-managing unit	
self-managing work team	
autonomy	autonomie
codetermination	cogestion
SO : joint consultation	SO : codétermination
degree of participation	degré de participation
degree of satisfaction	degré de satisfaction
democratization of the workplace	démocratisation industrielle
direct participation	participation directe
dissatisfier	facteur d'insatisfaction
SU : dissatisfaction factor	SO : facteur d'hygiène
SO : hygiene factor	
maintenance factor	
dissatisfaction	insatisfaction
SU : job dissatisfaction	
dissatisfaction factor	Voir dissatisfier
distant participation	Voir indirect participation

employee investment
SU : participation in ownership

intéressement
SO : actionnariat
actionnariat ouvrier
participation à la propriété
participation aux bénéfices
participation aux résultats

employee participation

Voir participation

extrinsic reward

Voir motivator

horizontal\job enlargement

Voir job enlargement

horizontal loading

Voir job enlargement

humanization of work

humanisation du travail

SO : work humanization

hygiene factor

Voir dissatisfier

indirect participation

participation indirecte

SO : remote participation
distant participation

SO : participation éloignée

industrial democracy

démocratie industrielle

SO : workplace democracy

intrinsic reward

Voir motivator

job dissatisfaction

Voir dissatisfaction

job enlargement

élargissement des tâches

(1) SU: horizontal job enlargement
SO: horizontal loading

(1) SU : élargissement du travail
SO : extension des tâches
extension du travail

(2) SU: job enrichment
vertical job enlargement
SO: vertical loading

(2) SU : enrichissement des tâches
SO : élargissement vertical
valorisation d'un poste de travail

job enrichment

enrichissement des tâches

SU : job enlargement (sens 2)
vertical job enlargement
SO : vertical loading

SU : enrichissement du travail

job rotation	rotation des emplois SU : rotation des tâches rotation des postes SO : rotation des postes de travail rotation d'emplois
job satisfaction SO : work satisfaction FA : satisfaction	satisfaction au travail
joint consultation	Voir codetermination
maintenance factor	Voir dissatisfier
motivation SO : work motivation	motivation SO : motivation au travail
motivator SU : intrinsic reward extrinsic reward SO : satisfaire	facteur de motivation SU : aspect intrinsèque facteur intrinsèque facteur extrinsèque SO : variable interne variable externe
new forms of work organization SO : new organizational forms	nouvelles formes d'organisation du travail
new organizational forms	Voir nouvelles formes d'organisation du travail
participation SU : employee participation SO : worker participation	participation SO : participation ouvrière
participation in decision-making SU : participation in decisions	participation à la gestion SO : participation à la prise de décisions participation à la décision. participation aux décisions
participation in decisions	Voir participation in decision-making
participation in ownership	Voir employee ownership

participative management
SU : participative supervision

participative supervision

quality of worklife

quality of working life
SO : quality of worklife
ABR : QWL

QWL

remote participation

satisfaction

satisfaire

Scanlon Plan

self-contained group

self-controlling group

self-directing work group

self-managed group

self-managed work team

self-management

self-managing group

self-managing team

self-managing unit

self-managing work team

self-regulating group

gestion participative
SU : direction polyvalente

Voir participative management

Voir qualité de vie au travail

qualité de vie au travail
SO : qualité de la vie au travail
ABR : QVT

Voir quality of working life

Voir indirect participation

Voir job satisfaction

Voir motivator

plan Scanlon
SO : système Scanlon

Voir autonomous work group

Voir autonomous work group

Voir autonomous work group

Voir autonomous work group

Voir autonomous work group

autogestion

Voir autonomous work group

Voir autonomous work group

Voir autonomous work group

Voir autonomous work group

Voir autonomous work group

semi-autonomous work group
SU : semi-autonomous work team

groupe semi-autonome
SU : groupe de travail
semi-autonome
SO : équipe semi-autonome
équipe de travail
semi-autonome

semi-autonomous work team

Voir semi-autonomous work group

vertical job enlargement

Voir job enrichment et job enlargement

vertical loading

Voir job enrichment et job enlargement

work group

groupe de travail

S : work team

S : équipe de travail

work humanization

Voir humanization of work

work motivation

Voir motivation

work satisfaction

Voir job satisfaction

work structuring

restructuration du travail

SO : restructuration des tâches

work team

Voir work group

worker participation

Voir participation

workplace democracy

Voir industrial democracy

ANNEXE III

LEXIQUE FRANCAIS-ANGLAIS

LEXIQUE FRANCAIS - ANGLAIS

actionnariat	Voir intéressement
actionnariat ouvrier	Voir intéressement
aspect intrinsèque	Voir facteur de motivation
autogestion	self-management
autonomie	autonomy
codétermination	Voir cogestion
cogestion	codetermination
SO : codétermination	SO : joint consultation
degré de participation	degree of participation
degré de satisfaction	degree of satisfaction
démocratie industrielle	industrial democracy
	SO : workplace democracy
démocratisation industrielle	democratization of the workplace
direction polyvalente	Voir gestion participative
élargissement des tâches	job enlargement
(1) SU : élargissement du travail	(1) SU : horizontal job enlargement
SO : extension des tâches	SO : horizontal loading
extension du travail	
élargissement horizontal	
(2) SU : enrichissement des tâches	(2) SU : job enrichment
SO : élargissement vertical	vertical job enlargement
valorisation d'un poste	SO : vertical loading
de travail	
élargissement du travail	Voir élargissement des tâches
élargissement horizontal	Voir élargissement des tâches
élargissement vertical	Voir élargissement des tâches
enrichissement des tâches	job enrichment
(1) SU : enrichissement du travail	SU : job enlargement (sens 2)
(2) SU : enrichissement des tâches	vertical job enlargement
SO : élargissement vertical	SO : vertical loading
valorisation d'un poste	
de travail	

enrichissement du travail	Voir enrichissement des tâches
équipe de travail	Voir groupe de travail
équipe de travail autonome	Voir groupe autonome
équipe de travail semi-autonome	Voir groupe semi-autonome
équipe semi-autonome	Voir groupe semi-autonome
extension des tâches	Voir élargissement des tâches
extension du travail	Voir élargissement des tâches
facteur de motivation	motivator
SU : aspect intrinsèque	SU : intrinsic reward
facteur intrinsèque	extrinsic reward
facteur extrinsèque	
S0 : variable interne	S0 : satisfaire
variable externe	
facteur d'hygiène	Voir facteur d'insatisfaction
facteur d'insatisfaction	dissatisfier
S0 : facteur d'hygiène	SU : dissatisfaction factor
	S0 : hygiene factor
	maintenance factor
facteur intrinsèque	Voir facteur de motivation
gestion participative	participative management
SU : direction polyvalente	SU : participative supervision
groupe autogéré	Voir groupe autonome
groupe autonome	autonomous work group
SU : groupe autogéré	SU : autonomous group
	self-contained group
	self-regulating group
S0 : équipe de travail autonome	S0 : self-controlling group
groupe de travail autonome	self-directing work group
groupe autonome de travail	self-managed group
	self-managed work team
	self-managing group
	self-managing team
	self-managing unit
	self-managing work team

groupe autonome de travail	Voir groupe autonome
groupe de travail	work group
S : équipe de travail	S : work team
groupe de travail autonome	Voir groupe autonome
groupe de travail semi-autonome	Voir groupe semi-autonome
groupe semi-autonome	semi-autonomous work group
SU : groupe de travail	SU : semi-autonomous work team
semi-autonome	
SO : équipe semi-autonome	
équipe de travail	
semi-autonome	
humanisation du travail	humanization of work
	SO : work humanization
insatisfaction	dissatisfaction
	SU : job dissatisfaction
intéressement	employee investment
SU : actionnariat	SU : participation in ownership
actionnariat ouvrier	
participation à la propriété	
participation aux bénéfices	
participation aux résultats	
motivation au travail	Voir motivation
motivation	motivation
SO : motivation au travail	SO : work motivation
nouvelles formes d'organisation du travail	new forms of work organization
	SO : new organizational forms
participation	participation
SO : participation ouvrière	SU : employee participation
	SO : worker participation
participation à la décision	Voir participation à la gestion

participation à la prise de décision	Voir participation à la gestion
participation à la propriété	Voir intéressement
participation aux bénéfices	Voir intéressement
participation à la gestion	participation in decision-making
SO : participation à la prise de décisions	SU : participation in decisions
participation à la décision	
participation aux décisions	
participation aux décisions	Voir participation à la gestion
participation aux résultats	Voir intéressement
participation directe	direct participation
participation éloignée	Voir participation indirecte
participation indirecte	indirect participation
SO : participation éloignée	SO : remote participation
	distant participation
participation ouvrière	Voir participation
plan Scanlon	Scanlon Plan
SO : système Scanlon	
qualité de vie au travail	quality of working life
SO : qualité de la vie au travail	SO : quality of worklife
ABR : QVT	ABR : QWL
qualité de la vie au travail	Voir qualité de vie au travail
QVT	Voir qualité de vie au travail
restructuration des tâches	Voir restructuration du travail
restructuration du travail	work structuring
SO : restructuration des tâches	
rotation d'emplois	Voir rotation des emplois

rotation des emplois

SU : rotation des tâches

rotation des postes

SO : rotation des postes de
travail

rotation d'emplois

job rotation

rotation des postes

Voir rotation des emplois

rotation des postes de travail

Voir rotation des emplois

rotation des tâches

Voir rotation des emplois

satisfaction au travail

job satisfaction

SU : work satisfaction

FA : satisfaction

satisfaction professionnelle

Voir satisfaction au travail

système Scanlon

Voir plan Scanlon

valorisation d'un poste de travail

Voir élargissement des tâches

variable externe

Voir facteur de motivation

variable interne

Voir facteur de motivation

ANNEXE IV

LISTE DES CODES DE SOURCES

LISTE DES CODES DE SOURCES

ARENT	Aragon, Pierre d', Gilbert Tarrab et Donald V. Nightingale. La participation dans les entreprises : les expériences québécoises et ontariennes.
ATRAV	Alain, Jean-Marc. Qualité de vie au travail et productivité : lexique et bibliographie.
BADIC	The Second Barnhart Dictionary of New English.
BEENT	Bertaux, Maurice. Groupes et équipes autonomes d'entreprises.
BELAG	Bélanger, Laurent. Gestion des ressources humaines. Une approche globale et intégrée.
BEMAI	Beaurepaire, Xavier de. Les nouvelles fonctions de la maîtrise.
BERMO	Bergeron, Pierre E. La gestion moderne. Théorie et cas.
BIT	International Labour Office. New Forms of Work Organizations.
BOQUA	Boisvert, Maurice. La qualité de vie au travail. Regards sur l'expérience québécoise.
BSI	British Standards Institution. Glossary of Terms used in Work Study and Organization and Methods (Q&M)= Glossaire des termes utilisés dans les études des temps, dans l'organisation et dans les méthodes.
CODEM	Côté, Marcel. La démocratie industrielle/Industrial Democracy.
COSYN	Confédération internationale des syndicats libres. La terminologie syndicale.
CTB-21	Lexicon of terms & definitions relating to personnel = Lexique des termes et des définitions afférents au personnel.

CTD Jenkins, David. QWL - Current Trends and Directions.

DENEC Denis, Maurice. Lexique de l'économie et de la gestion.

DIORÉ Dion, Gérard. Dictionnaire canadien des relations du travail.

DIORÉ-2 _____ . Dictionnaire canadien des relations du travail. 2e édition.

DUTER Dubuc, Robert. Manuel pratique de terminologie.

ENBRT The New Encyclopedia Britannica.

FOCUS1 Ontario Ministry of Labour and The Ontario Quality of Working Life Centre. The Newsletter of the Ontario Quality of Working Life Center.

FOCUS3 _____ . The News Journal of the Ontario Quality of Working Life Center. Vol. 1, issue 3.

FOMAB Fordyce, Jack K. Managing with People: a Manager's Handbook of Organization Development Methods.

GES Gestion 2001.

GILCO Gilbert, Pierre. Dictionnaire des mots contemporains.

GLE La Grande Encyclopédie Larousse.

HABUS Harvard Business Review.

JAWOR Jain, Henri C. Worker Participation. Success and Problems.

JOMAA Johannsen, Hano. International Dictionary of Management.

JOTRA Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du travail. Journal du travail.

KROS Kast, Fremont E. et James E. Rozenzweig. Organization and Management. A Systems and Contingency Approach.

L-31 Labour Canada. Glossary of Industrial Relations Terms.

L-82	Kolodny, Harvey F. Qualité de vie au travail : structuration des emplois et systèmes socio-techniques.
LASYN	Laporte, Jean-Pierre. Les syndicats et la gestion participative.
MAINCA	Marsh, Arthur J. Concise Encyclopedia of Industrial Relations.
MYGES	Myers, Marvin Scott. Gestion participative et enrichissement des tâches à la Texas Instruments
NIR	The New Industrial Relations.
NIWOR	Nightingale, Donald V. Workplace Democracy - An Inquiry into employee Participation in Canadian Work Organizations.
OMPQW	Ontario Ministry of Labour and Ontario Quality of Working life Centre. Perspectives on the Quality of Working Life.
OPI	Ontario Ministry of Labour. Dealing with Some Obstacles to Innovation in the Workplace.
PARNE	Congrès des relations industrielles de l'Université Laval. Participation et négociation collective.
PMLT	Blais Beaudoin, J. et al. <u>Actes du Colloque Problèmes et Méthodes de la lexicographie terminologique</u> .
QWL-1	The Quality of Working Life. Volume one: Problems, Prospects and the State of the Art.
QWL-2	_____. Volume two: Cases and Commentary.
QWLU	Travail Canada. Canadian Federal Public Service. QWL Update.
RCF	Fiches de Radio-Canada.
ROBIN	Roberts, Harold S. Robert's Dictionary of Industrial Relations.
RONTE	Rondeau, Guy. Introduction à la terminologie.
SC	Travail Canada. La scène canadienne.
SEGES	Sekiou, Lakhdar et Louise Blondin. Gestion du personnel.

STS	Trist, Eric. The Evolution of Socio-Technical Systems. A Conceptual Framework and An Action Research Program.
SWAPP	Swart, J. Carroll. A Flexible Approach to Working Hours.
TERMIA	Association internationale de terminologie. Problèmes de la définition et de la synonymie en terminologie.
TERMIUM	Banque de terminologie du gouvernement canadien.
WEBSTER	Webster's New Collegiate Dictionary.
WILPA	Participative Management: Concepts, Theory and Implementation.
YOMAN	Yoder, Yale. Personnel Management and Industrial Relations.

ANNEXE V

LISTE DES OUVRAGES PAR CATEGORIE

LISTE DES OUVRAGES DEPOUILLES

- | | |
|-------|---|
| ARENT | Aragon, Pierre d', Gilbert Tarrab et Donald V. Nightingale. La participation dans les entreprises : les expériences québécoises et ontariennes. |
| BEENT | Bertaux, Maurice. Groupes et équipes autonomes d'entreprises. |
| BIT | International Labour Office. New Forms of Work Organizations. |
| BOQUA | Boisvert, Maurice. La qualité de vie au travail. Regards sur l'expérience québécoise. |
| CODEM | Côté, Marcel. La démocratie industrielle/Industrial Democracy |
| SWAPP | Swart, J. Carroll. A Flexible Approach to Working Hours. |
| WILPA | Participative Management: Concepts, Theory and Implementation. |

LISTE DES DICTIONNAIRES GENERAUX ET COMPLEMENTAIRES

- | | |
|--------|---|
| ATRAV | Alain, Jean-Marc. Qualité de vie au travail et productivité : lexique et bibliographie. |
| BADIC | The Second Barnhart Dictionary of New English. |
| BSI | British Standards Institution. Glossary of Terms used in Work Study and Organization and Methods (O&M)=
Glossaire des termes utilisés dans les études des temps, dans l'organisation et dans les méthodes. |
| COSYN | Confédération internationale des syndicats libres. La terminologie syndicale |
| CTB-21 | Lexicon of terms & definitions relating to personnel =
Lexique des termes et des définitions afférents au personnel |

DENEC	Denis, Maurice. Lexique de l'économie et de la gestion.
DIORE	Dion, Gérard. Dictionnaire canadien des relations du travail.
DIORE-2	----- . Dictionnaire canadien des relations du travail. 2e édition.
ENBRT	The New Encyclopedia Britannica.
GILCO	Gilbert, Pierre. Dictionnaire des mots contemporains.
GLE	La Grande Encyclopédie Larousse.
JOMAA	Johannsen, Hano. International Dictionary of Management.
L-31	Labour Canada. Glossary of Industrial Relations Terms.
MAINCA	Marsh, Arthur J. Concise Encyclopedia of Industrial Relations.
RCF	Fiches de Radio-Canada.
ROBIN	Roberts, Harold S. Robert's Dictionary of Industrial Relations.
TERMIUM	Banque de terminologie du gouvernement canadien.
WEBSTER	Webster's New Collegiate Dictionary.

LISTE DES OUVRAGES COMPLEMENTAIRES

BELAG	Bélanger, Laurent. Gestion des ressources humaines. Une approche globale et intégrée.
BEMAI	Beaurepaire, Xavier de. Les nouvelles fonctions de la maîtrise.
BERMO	Bergeron, Pierre E. La gestion moderne. Théorie et cas.
CTD	Jenkins, David. QWL - Current Trends and Directions.

FOCUS1 Ontario Ministry of Labour and The Ontario Quality of Working Life Centre. QWLFOCUS. The Newsletter of the Ontario Quality of Working Life Center.

FOCUS3 _____ . QWLFOCUS. The News Journal of the Ontario Quality of Working Life Center. Vol. 1, Issue 3.

FOMAB Fordyce, Jack K. Managing with People: a Manager's Handbook of Organization Development Methods.

GES Gestion 2001.

HABUS Harvard Business Review.

JAWOR Jain, Henri C. Worker Participation. Success and Problems.

JOTRA Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu. Journal du travail.

KROS Kast, Fremont E. et James E. Rozenzweig. Organization and Management. A Systems and Contingency Approach.

L-82 Kolodny, Harvey F. Qualité de la vie au travail : structuration des emplois et systèmes socio-techniques

LASYN Laporte, Jean-Pierre. Les syndicats et la gestion participative.

MYGES Myers, Marvin Scott. Gestion participative et enrichissement des tâches à la Texas Instruments.

NIR The New Industrial Relations.

NIWOR Nightingale, Donald V. Workplace Democracy - An Inquiry into employee Participation in Canadian Work Organizations.

OMPQW Ontario Ministry of Labour and Ontario Quality of Working Life Centre. Perspectives on the Quality of Working Life.

OPI Ontario Ministry of Labour. Dealing with Some Obstacles to Innovation in the Workplace.

PARNE Congrès des relations industrielles de l'Université Laval. Participation et négociation collective.

PMLT	Blais Beaudoin, J. et al. Actes du Colloque Problèmes et Méthodes de la lexicographie terminologique.
QWL-1	The Quality of Working Life. Volume one: Problems, Prospects and the State of the Art.
QWL-2	_____. Volume two: Cases and Commentary.
QWLU	Travail Canada. Canadian Federal Public Service. QWL Update.
SC	_____. La scène canadienne.
SEGES	Sekiou, Lakhdar et Louise Blondin. Gestion du personnel.
STS	Trist, Eric. The Evolution of Socio-Technical Systems. A Conceptual Framework and An Action Research Program.
SUM	_____. Summary of Consultants' Final Reports.
YOMAN	Yoder, Yale. Personnel Management and Industrial Relations.

LISTE DES OUVRAGES DE REFERENCE

DUTER	Dubuc, Robert. Manuel pratique de terminologie.
GLE	La Grande Encyclopédie Larousse.
RONTE	Rondeau, Guy. Introduction à la terminologie.
TERMIA	Association internationale de terminologie. Problèmes de la définition et de la synonymie en terminologie.

ANNEXE VI

IMPRIMES D'INTERROGATION

Banque de terminologie
du
gouvernement canadien

TERME INTERROGE : cogestion .

FICHER : A - (fiches révisées et complètes)

FICHE 1

** Terminologie - Fichier uninoctionnel **

DOMAINE(S) H1H Relations du travail

EN

FR

co-determination*a*CORRECT*

cogestion*c;d*CORRECT*

DEF (...) a process whereby decisions
are made jointly by management and
workers (or their representatives). *a

DEF Processus par lequel certaines
dDecisions sont prises conjointemen
par la direction et les travailleur
(ou leurs reprDesentants). *c

SOURCES :

a*L-31-19E*1978***5
c*L-31-19F*1978***6
d*DIRET*1976***70

AUTEUR : Labelle; Yolande
SERVICE : BT - Terminologie (SSAS)
DATE : 800527
REVISEUR : Direction de la terminologie

TERME INTERROGE : participation

FICHER : B (équivalence relativement certaine)

FICHE 2

** Terminologie - Fichier principal(1) **

DOMAINE(S) : HIH

Relations du travail

EN

FR

codetermination*a*CORRECT*

participation*d*A VERIFIER; SOURCE TRAI
FEM*

autogestion*d*A VERIFIER; SOURCE TRAD;
FEM*

EX ... few American unions have shown
much interest in codetermination.*a

EX (...) peu de syndicats américains
ont montré un enthousiasme excessif
en faveur de la participation ou de
l'autogestion.*d

SOURCES :

a*HABUS*1977*55*5*23

d*HEXPA*1977**7*88

AUTEUR : Lexique de l'emploi et de l'assurance-chômage

SERVICE : BT - Bureau des traductions

DATE : 801104

REVISEUR : Direction de la terminologie

TERME INTERROGE : self-management

FICHIER : B (équivalence relativement certaine)

FICHE 2

** Terminologie - Fichier principal(2) **

DOMAINE(S) : AE-

Opérations de la gestion (provisoire)

EN

FR

self management**A VERIFIER*

autogestion**A VERIFIER*

OBS workers self management

OBS OCDE 1972 R**a

autogestion ouvriAene**a

SOURCES :

OAACE*1976*

AUTEUR : Bureau des traductions

SERVICE : BT - Bureau des traductions

DATE : 760619

REVISEUR :

TERME INTERROGE : self-managing group

FICHER : B (équivalence relativement certaine)

FICHE 1

== Terminologie - Fichier principal(1) ==

DOMAINE(S) : AEA

Opérations de la gestion

EN

FR

self-managing group==CORRECT==

groupe autogBerBe*c*A VERIFIER; SOURCE
TRAD*

EX (...) an entirely new product and
organizational structure, with monthly
pay for everyone, group bonuses,
self-managing groups, (...)a

EX (...) une structure d'organisation
et de production tout Aa fait nouvelle,
avec salaire mensuel pour tout le
monde, primes de groupe, groupes
autogBerBes, (...)c

CLE : self management

CLE : autogestion

SOURCES :

a*HAEUS*1976*54*3*75
c*HEXPA*1976**2*112

AUTEUR : Lexique de l'emploi et de l'assurance-chComage
SERVICE : BT - Bureau des traductions
DATE : 800707
REVISEUR : Direction de la terminologie