

Relations industrielles Industrial Relations



Esquisses psychologiques

Gérard Dion

Volume 1, Number 8, April 1946

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023945ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023945ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Universit  Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Dion, G. (1946). Esquisses psychologiques. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 1(8), 2-2. <https://doi.org/10.7202/1023945ar>

ESQUISSES PSYCHOLOGIQUES

INTRODUCTION

Dans les relations du travail, on est souvent porté à négliger l'aspect psychologique pour s'en tenir trop exclusivement aux côtés économique et légal. Cet oubli n'est pas sans occasionner des répercussions qui sont parfois très graves. En effet, il ne suffit point, pour les employeurs et les chefs de syndicats ouvriers, de connaître la loi, d'être au courant des exigences économiques, d'être justes et honnêtes dans les différentes attitudes qu'ils ont à prendre ou même d'avoir raison ; mais il est peut-être plus important encore que ceux avec qui ils ont à traiter reconnaissent de fait qu'ils ont vraiment raison. L'incompréhension mutuelle des parties en présence dans les négociations aggrave les situations et conduit souvent à des impasses dont on ne peut sortir.

Le chef syndiqué qui ne sait pas se comporter vis-à-vis de l'employeur avec qui il doit entrer en pourparlers court le risque non seulement d'aboutir à un échec, mais aussi de compromettre à tout jamais le succès des autres qui viendront après lui.

L'employeur qui ne comprend pas la mentalité des chefs ouvriers et des travailleurs risque à son tour de prendre des attitudes qui lui feront assumer des déboursés parfois très considérables, alors qu'il pourrait s'en tirer à bien peu de frais et avec beaucoup plus de satisfaction pour tous.

Nous avons donc cru qu'il serait utile de brosser, sans prétention aucune, quelques esquisses des différents personnages que l'on rencontre dans les milieux du travail : l'employeur, le chef ouvrier, le contremaître et l'ouvrier. Nous le faisons dans un double but : d'abord, afin de permettre à ceux qui y seront dépeints de se replier sur eux-mêmes et de faire une méditation salutaire ; ensuite, en vue de suggérer indirectement à ceux que les nécessités de la vie professionnelle mettent en contact qu'il est peut-être opportun de reviser certaines de leurs méthodes d'approche. Il ne s'agira donc pas de blâmer ou de louer les différents types que nous allons rencontrer, mais simplement de les faire mieux connaître.

I. — L'EMPLOYEUR

Pour les besoins de notre étude, nous réunissons sous le terme « employeur » tous ceux qui, à des titres différents, sont chargés de la responsabilité de l'emploi, de la production dans une entreprise. Parfois, ce sera le propriétaire lui-même ; dans d'autres cas, ce peut être le gérant d'une société.

Le premier point à considérer, qui semblera à certains une lapalissade mais que l'on oublie trop fréquemment, c'est que l'employeur est avant tout un homme qui a, comme les autres, son tempérament, ses qualités et ses défauts. Il peut être calme, impulsif ou violent, timide ou ferme, entêté ou conciliant, mesquin ou généreux, routinier ou progressif, large ou étroit d'esprit, etc.

Les attitudes générales des employeurs dans les relations du travail sont ordinairement motivées par les fins suivantes qu'ils poursuivent :

- a) le maximum de rendement à meilleur compte possible ;
- b) la reconnaissance de leurs droits traditionnels dans l'administration de leur entreprise ;
- c) la liberté de développer de nouvelles idées, de nouveaux procédés, etc., sans aucune interférence de la part des syndicats ou du gouvernement ;
- d) le progrès constant de leur entreprise ou de leurs affaires ;
- e) une coopération sans réserve de la part de leurs employés dans n'importe quel programme d'opérations qu'ils auront eux-mêmes élaboré.

Ils sont excessivement rares les employeurs qui ne veulent pas sincèrement le bien de leurs employés ; seulement, ils peuvent se tromper sur la nature de ce bien ou sur la manière de le leur procurer. Habités qu'ils sont à le concevoir à leur façon, ils s'imaginent difficilement qu'il puisse en être autrement. Il n'arrive pas souvent qu'ils soient sciemment injustes ou méchants, mais ils peuvent fort bien le devenir par suite d'expériences désagréables.

Plusieurs, parmi les meilleurs, sont plutôt portés à verser dans le paternalisme. Ils n'ont pas de plus grande satisfaction que de *sentir* qu'ils nourrissent, habitent et abritent cinquante, cent, deux cents travailleurs avec leurs familles. Comme des *papas* qui aiment à être vénérés, respectés, obéis, ils sont prêts à accéder aux demandes les plus fantaisistes pourvu que leurs « chers ouvriers » seuls, à la cachette de leurs compagnons de travail, viennent leur raconter leurs peines et leurs misères.

GÉRARD DION.

(A suivre)

LA SÉCURITÉ INDUSTRIELLE

(Suite de la page 7)

ments en exécution de la Loi des édifices publics de Québec, une disposition prévoyant pour les marches d'escalier une profondeur maximum de 11 pouces et une hauteur maximum de 8 pouces ; pourquoi ne pas imposer les mêmes conditions dans les établissements industriels ?

En ce qui concerne le nez de marche et ses dimensions ainsi que l'angle des escaliers, la réglementation est silencieuse pour les établissements industriels ; pourtant, chaque année on constate à regret, dans les usines, un nombre très élevé d'accidents, même fatals, qui se produisent au cours de la circulation du personnel dans les escaliers. N'y aurait-il pas lieu de rehausser les standards de sécurité ?

J. O'CONNELL-MAHER.

(A suivre)