

Problèmes d'autorité au sein de l'entreprise, rapport du dixième congrès des relations industrielles de Laval, un vol., 6 po. x 9, broche, 155 pages — LES PRESSES UNIVERSITAIRES LAVAL, Québec 1955

Jacques Villeneuve

Volume 31, numéro 4, janvier–mars 1956

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1002762ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1002762ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (imprimé)

1710-3991 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Villeneuve, J. (1956). Compte rendu de [*Problèmes d'autorité au sein de l'entreprise*, rapport du dixième congrès des relations industrielles de Laval, un vol., 6 po. x 9, broche, 155 pages — LES PRESSES UNIVERSITAIRES LAVAL, Québec 1955]. *L'Actualité économique*, 31(4), 643–645.
<https://doi.org/10.7202/1002762ar>

Tous droits réservés © HEC Montréal, 1956

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

qu'en restant étroitement unis entre eux sur le plan économique. Zischka démontre que l'Europe écrasée entre les deux puissances: l'Amérique d'un côté et la Russie de l'autre, doit trouver son salut dans la création de l'Eurafrique. C'est-à-dire dans l'union économique faite, d'une part, entre tous les pays européens, à l'exception de l'Angleterre qui, à son avis, ne fait pas partie de l'Europe et, d'autre part, l'Afrique. L'auteur souligne le fait que chaque pays pris séparément n'est pas en mesure d'exploiter les richesses naturelles du continent africain, mais qu'une fois unie dans ses intérêts économiques l'Europe peut trouver en Afrique une force capable de lui donner un prestige égal à celui des États-Unis et de l'U.R.S.S. À l'appui de son raisonnement, M. Zischka décrit la quantité des richesses que renferme le sol africain et les possibilités de les utiliser dans un avenir immédiat. Cette description, quoique exagérément optimiste, donne au lecteur un intéressant aperçu de la situation économique du continent africain.

A.P.

Problèmes d'autorité au sein de l'entreprise, rapport du dixième congrès des relations industrielles de Laval, un vol., 6 po. x 9, broché, 155 pages. — LES PRESSES UNIVERSITAIRES LAVAL, Québec 1955.

Au dixième congrès des relations industrielles de l'Université Laval, tenu les 25 et 26 avril 1955, les problèmes d'autorité au sein de l'entreprise moderne ont été abordés.

Des six sujets traités, le premier a trait aux facteurs extérieurs et intérieurs influençant la sphère d'autorité du chef d'entreprise. Pour ce qui est des facteurs *extérieurs*, M. Jacques Saint-Laurent, du Département des Relations Industrielles de Laval, fait particulièrement mention du mécanisme des prix, des goûts des consommateurs et du client, de différents groupes de pression comme celui des banquiers qui peuvent créer de sérieuses difficultés dans le financement et l'expansion des entreprises, celui des actionnaires souvent dissociés de l'administration et de l'entreprise et qui refusent de temps à autre d'affecter à de nouveaux investissements la part de profits jugée nécessaire par les administrateurs, celui des unions ouvrières qui posent, par le truchement de la convention collective, des limites à l'initiative et à l'autorité du patron, et enfin celui du gouvernement, qui régleme de plus en plus le crédit bancaire et le travail.

M. Saint-Laurent signale ensuite que des facteurs *intérieurs* ont modifié les structures administratives, mais cette fois-ci non pas en limitant le foyer de contrôle de l'administrateur mais en l'élargissant. Ainsi, ce dernier a maintenant hérité de nombreuses responsabilités autrefois laissées exclusivement aux actionnaires, comme celle d'influencer fortement la nomination et le remplacement des directeurs; enfin, de nouvelles unités administratives ont été ajoutées aux anciennes ou considérablement développées.

En somme, de conclure M. Saint-Laurent, ces facteurs extérieurs et intérieurs «ont provoqué soit des ruptures importantes, soit des orientations nouvelles dans les relations administratives». Le seul reproche que nous nous permettons d'adresser à M. Saint-Laurent, c'est que son exposé de «l'évolution dans les

structures d'autorité» de l'entreprise semble donner l'impression, qu'en général, les responsabilités des chefs d'entreprise décroissent au lieu de croître, alors qu'en pratique, nous savons tous que c'est le contraire qui se produit. Que certains facteurs économiques ou politiques viennent entraver les décisions — *decision making process* — de l'administrateur, nous sommes d'accord avec M. Saint-Laurent pour reconnaître ce fait. Il aurait cependant fallu qu'il souligne également que précisément par suite de l'infiltration gouvernementale et syndicale dans les structures d'autorité des entreprises, la direction des entreprises est devenue un art extrêmement difficile à posséder et à manier, aux exigences impérieuses et aux responsabilités plus nombreuses que jamais.

«L'évolution du champ de négociation de la convention collective», sujet traité par M. Gaston Cholette, du Service de conciliation et d'arbitrage de Québec, s'attache à deux points en particulier, soit la portée des incursions syndicales de plus en plus fréquentes «dans les plates-bandes patronales» et le transfert des influences des unités locales aux unités nationales ou internationales dans le domaine de la négociation des conventions collectives. En d'autres termes, M. Cholette constate que les revendications syndicales à la table des négociations ne se limitent plus à la fixation des taux de salaires ou des heures de travail, mais s'étendent jusqu'aux domaines de la sécurité syndicale, des mesures disciplinaires, des programmes d'apprentissage, du rythme du travail, de la participation aux bénéfices, etc. Dans la deuxième partie de son exposé, M. Cholette explique que par suite de l'évolution dans la structure de l'organisation syndicale — unions industrielles et unions de métiers — et de la tendance à la centralisation au sein du mouvement ouvrier, les unions nationales, c'est-à-dire les corps centraux, exercent une influence considérable dans les négociations des conventions collectives «puisque les demandes présentées à l'employeur se teintent habituellement des idées chères au corps central».

M. J.-J. Gagnon, de l'Aluminum Co. of Canada, s'attaque au problème de «l'Évolution de la fonction 'Personnel' et du Service de relations industrielles». Selon lui l'administration du personnel, lorsque bien comprise, devient une institution sociale au sein même de l'entreprise, et la philosophie qu'elle prêche est justement celle qui va de plus en plus retenir l'attention de la haute direction, parce qu'elle est susceptible de contribuer largement à l'établissement d'une vraie paix industrielle.

M. R.-R. Grondin, de la Canadian Resins & Chemicals Co., décrit ensuite le «Rôle et la responsabilité du contremaître dans l'entreprise» et arrive à la conclusion qu'aucun groupe de la direction n'est chargé d'une plus grande variété de responsabilités que celui des contremaîtres. Il prouve d'ailleurs bien son assertion en démontrant que même si les responsabilités du contremaître ont sensiblement diminué dans certaines de ses activités, comme celles qui ont trait à l'embauchage, aux congédiements, aux augmentations de salaires, aux promotions et à la discipline, elles se sont, par contre, accrues dans les domaines de la prévention des accidents ou de la sécurité, de l'entraînement technique, des relations humaines, de l'interprétation et de l'application des clauses du contrat

de travail. Ces responsabilités accrues ont cependant eu et ont encore de mauvais effets sur nombre de contremaîtres, car plusieurs d'entre eux n'ont pas reçu la formation nécessaire leur permettant de remplir leur tâche adéquatement. Personnellement, nous entrevoyons le jour où, dans la grande industrie moderne, tous les contremaîtres seront détenteurs de diplômes d'école technique sinon, dans certains cas, de diplômes d'université.

M. René Gosselin, de la Fédération du Textile de Granby, fit voir le «Rôle de la responsabilité du délégué d'atelier dans le Syndicat». Le délégué d'atelier doit premièrement faire rendre au contrat de travail son maximum d'efficacité en s'efforçant de régler les griefs et deuxièmement faire rendre à l'union son maximum d'efficacité. Participant, par sa compétence, son jugement et ses décisions, à l'élaboration de politiques ou pratiques qui accordent aux ouvriers un certain nombre de privilèges, le délégué d'atelier est devenu un élément de valeur dans les structures d'autorité d'entreprises modernes, précisément parce qu'il peut contribuer et contribue en fait «à la reconnaissance des droits de la personne humaine des travailleurs». On ne pourrait mieux résumer la pensée de M. F. D. Barrett, de la Canadian National Railways, sur les «Contrats et conflits entre contremaître et délégué d'atelier», qu'en reproduisant la conclusion qu'il tirait lui-même de son travail: «Les relations entre contremaître et délégué couvrent un très vaste et important aspect des relations industrielles. La fréquence, l'objet et l'ambiance de ces relations sont influencés par l'atmosphère générale des relations ouvrières dans l'entreprise. Bien qu'elles soient principalement reliées à la procédure de griefs, elles peuvent dépasser les limites du contrat pour couvrir d'autres problèmes de relations humaines dans la vie de l'atelier . . . Les relations entre contremaître et délégué, qu'elles portent strictement sur les griefs contractuels ou qu'elles s'étendent à d'autres problèmes, sont fortement influencées par les opinions et attitudes de chacun sur la question de la répartition de l'autorité dans l'entreprise entre le syndicat et la direction. Enfin, un grand nombre des problèmes qu'ils ont à résoudre séparément ou en commun résultent de la manière suivant laquelle la direction exerce son autorité dans les relations quotidiennes de l'atelier» et nous ajoutons, également de la manière suivant laquelle les délégués d'atelier ou les représentants nationaux s'efforcent de comprendre les objectifs à courte et longue échéance de l'entreprise.

Le rapport du dixième congrès des relations industrielles de Laval reproduit aussi le discours prononcé, à la fin du congrès, par Mgr Alphonse-Marie Parent, recteur de l'Université Laval sur la «crise de l'autorité» dans la famille, la communauté civile et l'Église. Les discussions au Congrès de Laval sur les problèmes d'autorité au sein de l'entreprise n'auraient pas été complètes sans les brefs commentaires de Mgr Parent, lesquels, selon nous, renfermaient de sages conseils s'adressant à la fois aux chefs d'entreprise et aux «leaders» syndicaux.

Le Congrès de Laval aura eu le mérite de mettre en lumière, par des exposés pratiques des quelques problèmes brièvement discutés dans les remarques qui précèdent, les transformations profondes qui se sont produites depuis quelques années surtout dans les sphères d'autorité et de responsabilités de l'entreprise.

Jacques Villeneuve