

Relations industrielles Industrial Relations



Relations humaines et relations industrielles. Par Marcel Bolle de Bal. Bruxelles : Institut de Sociologie Solvay, 1958. 135 pp.

Roger Chartier

Volume 15, numéro 4, octobre 1960

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021957ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021957ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Chartier, R. (1960). Compte rendu de [*Relations humaines et relations industrielles*. Par Marcel Bolle de Bal. Bruxelles : Institut de Sociologie Solvay, 1958. 135 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 15(4), 519–519.
<https://doi.org/10.7202/1021957ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1960

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/>

ques des pensions et des formules de retraite, au plan de l'individu comme à celui de la nation. Soule se refuse à trouver avantageuse, à quelque point de vue que ce soit, la retraite obligatoire à un âge fixé arbitrairement; celle-ci diminue le nombre de travailleurs productifs ainsi que le niveau de leur revenu et du revenu national. Selon l'auteur, un pays ne peut se permettre une classe faite de millions d'inactifs qui sont hostiles à la retraite pour toutes sortes de raisons, psychologiques, sociologiques et financières.

D'autre part, il importe de ménager aux travailleurs âgés qui ne peuvent plus trouver à s'employer ou qui ne souhaitent plus continuer leur vie économiquement active des revenus plus considérables pour qu'ils puissent vraiment jouir de leur retraite.

Toutes les données de la science médicale tendent dans le même sens: la durée moyenne de vie s'allonge, la santé des personnes mûres s'accroît sans cesse. Il faut donc cesser d'attacher comme une tare, une évaluation pathologique à quiconque dépasse tel niveau d'âge. Il faut rétablir l'équilibre entre ces travailleurs de l'industrie et du commerce qui n'ont présentement pas suffisamment de loisirs, et les vieux ex-travailleurs à qui on en impose trop.

ROGER CHARTIER

Relations humaines et relations industrielles. Par Marcel Bolle de Bal. Bruxelles: Institut de Sociologie Solvay, 1958. 135 pp.

Plusieurs auteurs américains, avec Harbison & Coleman (*La négociation collective*), ont décrit en termes quelque peu interrogatifs la « zone neutre et imprécise des relations humaines ». Les « human relations », comme champ d'étude et comme optique dans l'industrie, sont une réalité décidément nord-américaine, aux contours plutôt flous, qui enjambe prestement et confond souvent les schèmes des diverses sciences de l'homme, et notamment la sociologie et la psychologie.

Le concept de « relations humaines », en bref, a nettement besoin de clarification. Car il recouvre tout à tour un fait social et une politique industrielle, un objet d'études et un ensemble de tech-

niques psycho-sociologiques, un facteur de productivité et un état d'esprit. Pareille imprécision dans les perspectives ne manque pas d'éveiller des inquiétudes chez les chercheurs du social comme chez les praticiens de l'industrie, patrons et chefs syndicaux. De sorte que la chasse à l'équivoque est doublement importante dans ce domaine où valeurs et intérêts s'entrechoquent.

Il est heureux, en conséquence, que des éclaircissements soient fournis sur les « relations humaines », et que de plus ils nous viennent d'un Européen qui a étudié sur place la réalité industrielle américaine.

Dans ce petit livre sans prétention, l'auteur analyse les divers aspects des relations humaines. Distinguant le plan de la recherche théorique et celui de l'action pratique, il dresse un bilan rétrospectif des études et des politiques de « human relations ». Il montre les promesses et les dangers des unes et des autres, soulignant les écueils d'une « fausse science » et d'une « fausse démocratie » industrielles. Il fait le joint entre « relations humaines », productivité et harmonie dans l'industrie.

S'appuyant sur certaines expériences réalisées dans l'industrie belge, l'auteur dégage les causes d'échec et les facteurs de réussite en matière de relations du travail.

Voici donc un petit ouvrage-synthèse qui rendra de grands services.

ROGER CHARTIER

« *Technological Changes and Skilled Manpower: The Automobile and Parts Manufacturing Industries* », Department of Labour, Canada, in co-operation with federal and provincial government agencies and other groups, September 60, 54 pp.

Le ministère fédéral du travail vient de publier la 8e d'une série d'études concernant l'entraînement de la main-d'oeuvre spécialisée au Canada. On sait que le ministère, conjointement avec d'autres organismes gouvernementaux aux niveaux fédéral, provincial et municipal, entreprenait dès 1956 une vaste série d'enquêtes à ce sujet. La présente étude traite des effets des changements