

Relations industrielles Industrial Relations



Confidences dun patron sur la réforme de l'entreprise, par
Alexandre Dubois, Economie et Humanisme — Les Editions
ouvrières, 12, avenue Soeur-Rosalie, Paris (13), 1960, 140 pp.

Gérard Dion

Volume 16, numéro 1, janvier 1961

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021895ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021895ar>

[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

Dion, G. (1961). Compte rendu de [*Confidences dun patron sur la réforme de l'entreprise*, par Alexandre Dubois, Economie et Humanisme — Les Editions ouvrières, 12, avenue Soeur-Rosalie, Paris (13), 1960, 140 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 16(1), 123–124.
<https://doi.org/10.7202/1021895ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1961

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/>

measures which provide for replacement and complementary income. In the planning and application of such measures, the rights of individuals should be respected and an appeal should be made for the co-operation of the parties concerned and of their representative bodies.

THE FAMILY

The family is of such importance that everything possible should be done to preserve its integrity, to guarantee its rights, and to ensure its fullest development. The family preceded civil society, of which it is the first cell, and it cannot sacrifice its role, its functions, and its essential prerogatives to society.

The CNTU claims for the families of workers the chance to exercise all their rights: the right of married couples to a normal conjugal life, the right of fathers to provide a living for their dependents; the right of mothers to devote themselves in the home to their tasks of guardians, housekeepers and educators; the right of parents to bring up their children and to provide them with an adequate upbringing and education; the right to a healthful and sufficiently roomy home of which they will, as far as possible, be the owners.

EDUCATION AND CULTURE

The CNTU believes that education at all levels, as well as culture, should be accessible to all citizens. It believes that our educational system should be democratized in order to ensure an equitable representation of parents, who have the primary responsibility for education.

RECENSIONS - BOOK REVIEWS

Confidences d'un patron sur la réforme de l'entreprise, par Alexandre Dubois, Economie et Humanisme — Les Editions ouvrières, 12, avenue Soeur-Rosalie, Paris (13), 1960, 140 pp.

L'entreprise est la cellule de base de la production. Elle est le lieu de rencontre entre les divers agents qui travaillent ensemble à mettre sur le marché un produit ou un service. C'est à son niveau que s'opère la première répartition du revenu soit par la rémunération du travail ou par la distribution des dividendes. Dans le système capitaliste, on n'a pas encore réussi à saisir parfaitement cette réalité complexe, à l'ordonner, à lui donner une structure juridique qui tienne compte à la fois de l'aspect économique, de l'aspect humain et de l'aspect social. Et tous ceux qui ne veulent pas rester à la surface des choses tentent d'apporter leur solution. Le mou-

vement pour la réforme de l'entreprise n'est pas localisé en un pays particulier. En France, en Grande-Bretagne, aux Etats-Unis et même au Canada, on se penche sur ce problème et propose des remèdes.

L'auteur de cet ouvrage n'est pas un inconnu. Directeur-gérant d'une entreprise prospère, depuis une vingtaine d'années, il est à la pointe de divers mouvements pour une réforme de l'entreprise; il ne se contente pas de mener le combat sur le plan des idées, de bâtir des théories. Dans son usine, en collaboration avec les travailleurs et le syndicat ouvrier, il expérimente avec audace et prudence ses conceptions. Il a aussi le courage d'éliminer les hypothèses qu'il ne peut vérifier. Déjà, en 1945, il publiait un ouvrage qui, à l'époque, avait attiré l'attention, *Structures nouvelles dans l'entreprise*. Il nous revient, cette

fois, avec des confidences. Il ne faut pas y voir là des réflexions sentimentales, mais plutôt une auto-critique, fruit de l'expérience.

L'auteur s'en prend d'abord à la conception courante de l'entreprise selon laquelle elle est une propriété, propriété des patrons ou des capitalistes ou même de la nation. « La mentalité qui résulte de cette conception est fortement ancrée: ainsi, quand les travailleurs veulent se libérer de cette domination capitaliste, l'idée ne leur vient pas d'abord de faire reconnaître les droits du travail face à ceux du capital. Non, la conviction est établie que le maître de l'entreprise, c'est le propriétaire du capital. Alors on nationalise, c'est-à-dire qu'on substitue la nation aux capitalistes privés, sans que pour autant les droits des travailleurs soient fondamentalement modifiés... c'est par d'autres moyens qu'il faut tendre à s'affranchir de la trop exclusive tutelle du capital ».

L'auteur fait le procès de la participation aux bénéfices, de la participation au capital et des primes collectives de productivité. Et les deux points principaux de sa critique sont que l'on reste toujours sous la tutelle du capital et que l'on ne résout pas le problème de l'auto-financement. Ceux qui préconisent la participation aux bénéfices feraient bien de méditer ces pages. L'auteur commence par dire: « Personnellement, je parle d'une question que je connais, dont j'ai l'expérience pratique puisque dans l'entreprise que je dirige, j'ai instauré la participation du personnel aux bénéfices qui a été pratiquée de 1940 à 1947... Mais cette formule n'est pas bonne ». Et il développe trois raisons: a) l'ouvrier reste principalement un salarié; b) on laisse les capitalistes seuls s'enrichir de l'auto-financement; c) cette participation ne répond pas à l'aspiration des ouvriers pour lesquels le bénéfice est une notion lointaine, incontrôlable et qui leur semble impure. Il conclut de la façon suivante: « Je terminerai ces réflexions en disant que la participation, dont j'ai été un partisan et un pratiquant, m'apparaît, sur le tard, comme une forme attardée de paternalisme, et je crois que cette opinion deviendra commune quand on se sera rendu compte qu'elle n'est qu'un mauvais moyen de réaliser une fin qu'on se propose. Il en est d'elle comme de tous les moyens « sociaux » de corriger les injustices et les dégâts provoqués par une mauvaise

construction de départ: l'intention est généreuse, mais il vaut mieux se rendre compte que tout le soin et toutes les ressources consacrées à intégrer les travailleurs par ce moyen défectueux le seraient avec beaucoup plus d'efficacité dans une structure véritablement adaptée ».

Il ne faudrait pas croire que l'auteur se contente de débâter, de dissiper des illusions; la grande partie de son ouvrage est consacrée à élaborer et à justifier une véritable réforme de l'entreprise qui tient compte de toutes les réalités. L'entreprise est une entité distincte de la société de capitaux et des agents de production: elle est un centre d'échanges de services. Il faut distinguer entre la rémunération des serviteurs de l'entreprise et les acquêts de la communauté, lesquels sont nécessaires au maintien et au développement de l'entreprise et ne doivent pas être objet d'appropriation ni par les actionnaires ni par les travailleurs. L'auteur entre dans les détails des modalités techniques d'application et aborde les questions importantes d'autorité et de participation aux responsabilités, de rapport avec le syndicalisme et même de bilan véridique. En annexe, on trouve le texte de la première convention collective de rémunération d'entreprise de l'entreprise qu'il dirige.

Confidences d'un patron est un ouvrage sérieux qui va au fond de la question de la réforme de l'entreprise. Les vrais problèmes sont posés tant sur le plan doctrinal que sur le plan pratique. Tous ceux qu'intéresse cette question difficile tireront grand profit à le lire.

GÉRARD DION

Unions and the Future, Industrial Relations Center, McGill University, Montreal, 1960.

Il s'agit du rapport du 11e congrès organisé par le Centre des relations industrielles de l'Université McGill et qui portait sur les syndicats ouvriers face à l'avenir.

Le premier conférencier, R.A. Lester, fait une revue de la dernière décennie. Il constate que la phase militante du mouvement ouvrier américain est résolue et que la maturation du syndicalisme ouvrier se traduit par un certain embourgeoisement.