

Relations industrielles Industrial Relations



Nos collaborateurs

Volume 2, Number 5, January 1947

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1024068ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1024068ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

(1947). Nos collaborateurs. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(5), 4-4. <https://doi.org/10.7202/1024068ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1947

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

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

semble que la Commission ou le Procureur général prenne l'initiative des procédures judiciaires au lieu de laisser cette responsabilité à l'initiative privée.

3. Les deux organisations demandent la refonte complète de la Loi des différends ouvriers de Québec devenue désuète.

4. La C.T.C.C. présente une demande qui s'inspire de C.P. 1003 et même du nouveau projet de la Loi d'Enquête sur les Relations et les Différends industriels en requérant qu'il soit prévu que les différends concernant l'interprétation ou la violation d'une convention collective soient réglés par une décision finale et obligatoire et que dans le cas de congédiement d'un employé pour activités syndicales, la Commission de relations ouvrières ait le pouvoir d'émettre une ordonnance obligeant l'employeur à réinstaller l'employé ainsi congédié.

5. La C.T.C.C. demande également l'établissement d'une cour supérieure d'arbitrage équivalent à un tribunal d'appel. Les parties pourraient en appeler de toute décision arbitrale ayant force exécutoire.

6. Les organisations demandent enfin de nouvelles pénalités pour certaines infractions basées sur chaque jour d'offense. Elles demandent aussi l'aggravation des pénalités actuelles.

Nous sommes certains que le Bulletin des Relations industrielles a fait oeuvre utile en reproduisant les revendications des principales organisations ouvrières de la province au sujet de notre Code du Travail. Nous n'avons pas reproduit celles du Congrès canadien du Travail pour l'excellente raison que nous ne les avons pas pour le moment. La presse nous a informés cependant que le Congrès canadien du Travail (C.I.O.) s'est déclaré favorable à la centralisation en matière de Code du Travail. Il veut que les provinces n'agissent, en somme, que comme de simples services administratifs sous la juridiction de l'autorité fédérale, celle-ci instituant une cour d'appel ayant pouvoir de casser les décisions des organismes provinciaux chargés de l'application du Code.

Nous sommes à un point crucial dans le développement de la législation ouvrière et dans la lutte pour l'autonomie provinciale. Chacun doit se faire un devoir d'apporter sa collaboration pour que la province de Québec ait une législation aussi parfaite que possible assurant ainsi la paix sociale dans la justice et l'équité.

LA DIRECTION

NOS COLLABORATEURS:

Jean-Pierre Després, D.S.Soc., membre du personnel du Bureau international du travail à Genève, professeur à la Faculté des Sciences sociales de l'Université Laval.

Arthur Tremblay, L.S.Soc., M.Ed., assistant-directeur de l'École de Pédagogie de l'Université Laval.

PSYCHOLOGIE INDUSTRIELLE

(Suite de la page 8)

Voilà pourquoi, s'inspirant des données de la psychologie sociale, elle étudiera la dynamique des relations personnelles à l'intérieur d'une entreprise, les rapports psychologiques qui unissent le patron et ses ouvriers et ceux-ci entre eux. Ce faisant, dans certains cas, elle découvrira la véritable cause de problèmes auxquels on aura jusque là cherché une explication trop superficielle. Elle montrera, par exemple, que souvent certains conflits ouvriers ont un autre motif plus profond que l'insuffisance des salaires, qu'ils originent plutôt dans l'attitude psychologique du patron envers ses ouvriers ou inversement.

Elle s'attachera ensuite à analyser les exigences objectives particulières de l'entreprise, les qualifications, les aptitudes, que requièrent les diverses fonctions, les multiples tâches qu'il faut y remplir. Elle classifiera celles-ci en termes des aptitudes physiques ou psychiques qu'elles demandent. Elle construira les instruments psychologiques nécessaires à l'appréciation de ces aptitudes chez les individus. Elle organisera par conséquent, un système d'examens (tests, entretus, etc.) qui permettront, lors de l'embauchage, d'éliminer les candidats inaptes, et, par la suite, à « distribuer », le personnel aux endroits où il donnera son rendement maximum. Mais de nouveau, il faut mentionner cet aspect de la psychologie industrielle dont nous parlions tantôt, les relations personnelles entre ouvriers et contremaîtres et patrons. Dans cette distribution de chacun à la tâche qui lui convient, elle tiendra compte des personnalités individuelles, et non pas seulement de ces caractéristiques généralement appelées aptitudes. Elle veillera, par exemple, à ce qu'il y ait non seulement équation entre les exigences d'une tâche donnée et les aptitudes du travailleur, mais aussi accord et harmonie potentiels, sinon actuels, entre les personnalités de ceux qui sont appelés à vivre coude à coude pour ainsi dire et à collaborer quotidiennement de façon très étroite.

Ce sont là croyons-nous, les tâches essentielles de la psychologie industrielle. On en reconnaît généralement l'importance; mais ce qu'on semble voir moins aisément, c'est que le premier venu n'est pas en mesure de les bien remplir. En bien des cas, une interprétation par trop simpliste des mobiles humains, une confiance trop facile en son expérience des hommes, et surtout, la primauté factice de l'aspect économique rejettent ces questions à l'arrière plan des préoccupations de ceux qui ont la responsabilité de diriger les entreprises. Hanté par l'expression matérielle de leur fonctionnement, par le chiffre d'affaires et les considérant pour ainsi dire, en eux-mêmes, absolument, comme des réalités existant par soi, on oublie les facteurs humains ou ne leur accorde qu'une attention distraite et superficielle. Le problème n'est pourtant pas si simple. Pour n'être pas toujours immédiates, les sanctions que provoque une attitude semblable se produisent inéluctablement, même sur le plan économique. Beaucoup de grèves sont incompréhensibles si l'on ne fait intervenir l'explication psychologique d'un « moi collectif » trop longtemps opprimé qui veut s'affirmer, en tant que « moi », beaucoup plus qu'il ne désire un accroissement de bien-être matériel.

Arthur TREMBLAY