Document generated on 07/05/2025 7:50 p.m.

**Relations industrielles**
**Industrial Relations**

# III - La réforme de l'entreprise
## Les problèmes qui se posent

Marcel Clément

Volume 3, Number 7, March 1948

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1023603ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1023603ar

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

Marcel (1948). III - La réforme de l'entreprise : les problèmes qui se posent. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *3*(7), 97–99. https://doi.org/10.7202/1023603ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1948

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/

érudit

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/

# Bulletin des relations industrielles

*publié par le Département des relations industrielles de la Faculté des sciences sociales de Laval, Québec*

**Volume 3, numéro 7** **QUÉBEC** **Mars 1948**

*III.—LA REFORME DE L'ENTREPRISE*

## LES PROBLÈMES QUI SE POSENT

**Marcel CLEMENT**

Par le mécanisme de la structure libérale, ainsi que nous l'avons analysé précédemment (1), l'entrepreneur, lorsqu'il ne rencontre aucune entrave est incité à écarter les deux branches d'une tenaille dont les mâchoires écrasent, en sens inverse, le salarié-consommateur saisi entre les bas-salaires et les prix-élevés. Même lorsque les organisations syndicales et les contrats collectifs permettent d'imposer une limitation à un tel mécanisme, il reste qu'au sein de l'entreprise, les rapports du capital et du travail demeurent des rapports exclusifs d'acheteurs et de vendeurs. Ainsi, lorsque une harmonieuse organisation syndicale a créé les cadres nécessaires à la justice sociale (juste salaire, raisonnable durée du travail, etc.) une dernière étape reste à franchir au sein de l'entreprise même. Il faut que l'entreprise cesse de devenir le lieu exclusif d'un marché du travail pour tendre à réaliser progressivement une authentique communauté de travail.

Nous examinerons successivement, en premier lieu, les besoins psychologiques et sociaux auxquels veut répondre une telle transformation, en second lieu, les problèmes qu'elle pose au sein de l'entreprise.

### I

Le seul problème à résoudre est, en définitive, de briser avec un régime qui asservit l'homme à l'économie pour instituer une structure qui ordonne l'économie à l'homme. Tel est le besoin fondamental auquel veut répondre l'instauration de véritables communautés d'entreprise.

En effet, c'est un besoin fondamental de l'homme, que de *se situer* de façon précise, dans la société où il vit. Il a besoin de le faire d'abord, pour répondre aux exigences de sa vie intellectuelle. De même que par la foi, nous découvrons le sens de notre existence en ce monde, et que sans cette connaissance, l'âme humaine est en détresse, de même aussi, l'homme désire profondément savoir pourquoi il travaille en ce moment de l'histoire et en ce point de l'espace, prendre conscience de sa place et de son rôle, acquérir la certitude qu'il y a un accord secret, mais profond et véritable, entre ses aptitudes personnelles et son destin professionnel. Il est donc nécessaire que sur les lieux mêmes de son travail, le salarié *se connaisse* dans sa dimension spirituelle, comme un membre du corps mystique, à la fois coopérateur à l'oeuvre de la création et collaborateur à l'oeuvre de la rédemption.

Le travailleur doit en outre, se situer dans sa profession ou dans son métier, pour répondre aux exigences de sa vie affective. En effet, il n'y a qu'une sorte de malheureux sur cette terre, ce sont ceux qui ne sont pas aimés. Aucun sentiment n'est plus déprimant que de vivre dans un milieu où l'on ne se sent pas chez soi. Et l'on ne se sent vraiment chez soi que lorsque l'on est entouré d'affection ou au moins d'amitié. Il va de soi qu'une telle condition ne peut être remplie au sein de l'entreprise que dans la mesure où les liens unissant employeurs et salariés auront un autre support que les discussions d'intérêt.

(1) Bulletin des relations industrielles, Vol. III, no 6.

*UNE OCCASION UNIQUE DE CONTACT !*

**3e CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES**

*Formes de collaborations patronale-ouvrière*

**Château Frontenac, Québec, les 19 et 20 avril 1948**

ETES-VOUS INSCRIT ?

**Bulletin des relations industrielles**
Volume 3, numéro 7 Mars 1948

*publié par*
*le Département des relations industrielles*
*de Laval.*

T.R.P. Georges-H. LÉVESQUE, o.p., doyen.
Gérard TREMBLAY, directeur.
Abbé Gérard DION, secrétaire.
Charles BÉLANGER et Jean GAGNÉ, assistants-secrétaires.

**ABONNEMENT:** **Canada $1.50**
**Etranger $2.00** **Le numéro $0.20**

*Autorisé comme envoi postal de seconde classe, Ministère des Postes, Ottawa.*

Adressez toute correspondance au Secrétaire
*Département des relations industrielles,*
*Faculté des sciences sociales,*
*Université Laval,*
*Québec, P.Q.*

## SOMMAIRE

*page*

*Les problèmes qui se posent*
Marcel CLÉMENT.. .. .. .. .. .. .. .. .. 97

*Le manifeste communiste*
Egbert MUNZER.. .. .. .. .. .. .. .. .. .. 99

*The communist manifesto*
Egbert MUNZER.. .. .. .. .. .. .. .. ..103

*Unité syndicale et cartels intersyndicaux*
Jean-Pierre DESPRÉS.. .. .. .. .. .. ..106

*Liste des publications reçues au Département des relations industrielles*.. .. ..108

*Salaires garantis*.. .. .. .. .. .. .. .. ..111

*Guaranteed Wages*.. .. .. .. .. .. .. ..111

*Nos collaborateurs*.. .. .. .. .. .. .. ..111

*The problems which present themselves*
Marcel CLÉMENT.. .. .. .. .. .. .. .. ..112

Enfin, le travailleur doit se situer, au sein de l'entreprise, pour répondre aux exigences de sa vie active. C'est le sens profond du mot *collaboration* que cette possibilité de rompre la solitude dans le travail. C'est surtout dans l'action que l'homme goûte les joies de l'équipe. Mais il y a deux sortes d'équipes. Il y a l'équipe qui travaille *pour*; il y a l'équipe qui travaille *contre*. Au sein de l'entreprise lorsque le sentiment de solidarité se restreint aux salariés, et que la direction donne limpression d'être en dehors de l'équipe, fatalement on assiste à la formation qui, d'une équipe pour se défendre — car ne se sentant pas aimée, elle se sent dès lors nécessairement menacée — devient nécessairement une équipe *contre*. Au contraire, si le sentiment de solidarité dans le travail s'étend à la totalité des membres de l'entreprise, cest vraiment une communauté qui se forme, répondant aux besoins fondamentaux de l'homme de se relier à tous ceux qui l'entourent. Lorsque cette communauté plonge ses racines les plus profondes dans la vie surnaturelle, elle devient communion. On imagine ainsi ce que pourrait être un monde moderne organisé chrétiennement et donnant le témoignage visible de la doctrine du corps mystique.

Ainsi, c'est la nature profonde de tout homme, son appétit *religieux*, c'est-à-dire son désir fondamental de se *relier* (religare) qui, au moment où l'on veut ordonner l'économie à l'homme, désigne clairement la communauté d'entreprise, comme la seule formule susceptible de réaliser harmonieusement la cellule élémentaire de la vie économique.

— II —

En vue d'instaurer la communauté d'entreprise, il faut en premier lieu, que l'employeur « se retourne intérieurement, qu'il incarne un homme nouveau, et devienne réellement, spirituellement, au sein de la maison, le premier ouvrier de l'entreprise parmi les autres ouvriers ». (2) C'est en effet dans cette opération de coeur et d'esprit que repose le principe de toute réforme efficace de structure. Cette conversion acquise, le problème de l'intention est résolu. Il faut dès lors dégager les problèmes concrets à résoudre, autrement dit préciser autour de quels gages visibles s'établira la communauté. Pratiquement il faut poser les trois problèmes de la communauté de propriété, de la communauté de profit et de la communauté d'autorité.

A—La communauté de propriété est un thème qui a inspiré à Jacques Maritain les lignes suivantes: « Avec le progrès de l'organisation économique, un nouveau droit se dégage pour l'ouvrier techniquement et socialement qualifié: le droit à ce qu'on peut appeler « le titre de travail », assurant l'homme que son emploi est bien à lui, rattaché à sa personne par un lien juridique et que son activité opérative pourra y progresser. »

Un tel texte suppose ce qu'on appelle traditionnellement la propriété du métier. En effet, si l'employeur, lorsqu'il est en même temps propriétaire des moyens de production, se trouve par le fait même propriétaire de son métier d'employeur, le salarié lui, s'il est soumis à la seule loi de l'offre et de la demande de travail n'est pas propriétaire de son emploi. Il va de soi qu'il n'est nullement question de confondre propriété du métier et propriété des moyens de production. Particulièrement dans le cas de l'entreprise à caractère personnel, la propriété des moyens de production est non seulement légitime, mais nécessaire et bonne. Toutefois elle doit être complétée par des garanties

(2) Cf. Bulletin des relations industrielles, Vol. III, no 5.

coutumières ou juridiques susceptibles de donner au salarié la certitude que son métier est bien à lui, qu'une stabilité, seule compatible avec sa dignité, lui est assurée, et qu'enfin nul ne pourra se prévaloir d'une situation s'il n'a pas la compétence requise.

D'un autre côté, il est bon de rappeler que le droit de propriété n'est jamais absolu. Son usage n'est moralement légitime et politiquement fructueux que s'il est mis au service de toute la communauté de travail.

B—La communauté de profit forme le centre des préoccupations que l'on résume généralement sous le nom de réformes de structure. Dans la mesure où le capital et le travail font partie d'une même communauté, il convient que les fruits de leur effort soient répartis entre les deux. Selon R. Kothen (3) voici comment les moralistes envisagent la répartition des parts:

a) Chaque partie a droit à sa « restitutio in integrum », c'est-à-dire que le capital doit pouvoir être reconstitué, et le travail doit être rémunéré en stricte justice;

b) Quant au surplus, il doit être partagé, en donnant un pourcent d'intérêt au capital investi prélevé sur les bénéfices, et une autre part des bénéfices doit être attribuée au travail.

Tel est le principe. Telles sont les exigences d'un véritable humanisme économique. Nous examinerons ultérieurement dans le détail les différentes solutions pratiques qui ont été proposées: participation aux bénéfices, participation aux fruits, salaire proportionnel, équipes autonomes, actionnariat ouvrier, etc.

C—La communauté d'autorité demeure le problème le plus délicat à traiter si l'on veut respecter à la fois l'équité et la délicatesse. D'une part il est certain que l'autorité doit être unique, sous peine de dégénérer en anarchie. D'autre part, l'autorité ne doit pas être arbitraire, elle ne doit pas ignorer systématiquement ou même par simple distraction les réactions et même les conseils de ceux sur lesquels elle s'exerce. Selon les dimensions de l'entreprise, selon qu'elle a le caractère d'une propriété familiale ou d'une société anonyme, selon enfin le degré de maturité des syndicalistes, des formules diverses peuvent être imaginées, depuis le simple délégué du personnel jusqu'au comité d'entreprise. En un tel domaine, la forme institutionnelle a moins d'importance que l'esprit qui l'anime. Le but à atteindre est de permettre, au sein de l'entreprise, des échanges fréquents entre personnel de direction et personnel d'exécution et le développement d'un climat de confiance réciproque.

Communauté de la propriété d'un même métier, communauté du profit résultant d'un même effort, communauté d'autorité par adhésion à une hiérarchie tempérée par l'esprit de collaboration, tels sont les réformes à opérer au sein de l'entreprise. Le premier et le troisième point résultent surtout d'un esprit, le second suppose le choix d'une technique. C'est à lui que nous consacrerons notre prochaine étude.

(3) R. Kothen, Problèmes sociaux actuels.

*AUTOUR D'UN CENTENAIRE*

# LE MANIFESTE COMMUNISTE

Egbert MUNZER

Il y a exactement un siècle aujourd'hui, Marx et Engels publièrent à Londres, en langue allemande, le « Manifeste du Parti communiste ». C'était en février 1848. Peu de jours après la publication du « Manifeste », la Révolution éclatait à Paris.

A l'été de 1847, un groupe d'artisans, Allemands pour la plupart, tinrent à Londres le premier congrès de la « Ligue communiste ». Engels était présent. C'est lui qui proposa l'élaboration d'un programme qui servirait de base à un congrès futur de la « Ligue ». Il rédigea un « catéchisme » composé de vingt-cinq questions qu'il soumit, conjointement avec Marx, au second congrès de la « Ligue », en novembre 1847. Ce sont les délégués de ce second congrès qui chargèrent Marx et Engels de la rédaction d'un « Manifeste » basé sur les vingt-cinq points d'Engels. Marx composa le Manifeste durant les mois d'hiver de 1847-48. Ce texte allait devenir l'un des plus célèbres documents du siècle.

Le Manifeste se divise en quatre parties. La première contient un précis d'histoire, telle que Marx, la concevait. Selon Marx, l'histoire, c'est l'histoire de la lutte des classes, du combat incessant entre deux couches de la société humaine, une classe opprimante et une classe opprimée. Durant un millénaire, la classe féodale domina la société européenne et l'Histoire. Au XVIIe et au XVIIIe siècles, d'abord en Angleterre, puis ensuite en France, la classe féodale fut détrônée par la bourgeoisie.

La bourgeoisie mit sur pied « des forces de production puissantes et colossales », et changea la face du monde. Mais ces forces « ont maintenant pris de telles proportions, qu'elles ne sont plus compatibles avec les relations de la propriété bourgeoise et la suprématie bourgeoise comme classe dominante ». La nouvelle classe révolutionnaire, c'est celle des ouvriers de l'industrie, c'est le prolétariat. Le prolétariat se servira de la révolution pour enlever à la bourgeoisie sa propriété et sa