

Collaboration de la Direction et du Travail du point de vue de la Direction

Volume 18, numéro 3, juillet 1963

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021409ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021409ar>

[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 document

(1963). Collaboration de la Direction et du Travail du point de vue de la Direction. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 18(3), 426–428.
<https://doi.org/10.7202/1021409ar>

employeurs et des travailleurs à l'examen des questions générales de politique économique internationale. "Au fur et à mesure que les programmes d'action nationaux et internationaux prennent de l'importance, ajoute-t-il, l'O.I.T. tend à se voir appelé, pour l'un et l'autre aspect de sa tâche, à établir une collaboration plus étroite et plus suivie avec les autres organisations de la famille des Nations Unies."

M. Morse note également que, dans la famille des Nations Unies, l'O.I.T. est l'aînée des institutions spécialisées. Il précise: "En raison de l'étendue de ses attributions, de son histoire et de sa tradition, de sa composition unique, du fait aussi qu'elle représente, très particulièrement, la liberté et la dignité de l'homme ordinaire, elle occupe une place tout à fait à part. Pour cette raison même, l'O.I.T. a toujours considéré qu'il lui incombait tout spécialement d'étudier dans un large contexte, et en l'envisageant à longue échéance, le développement du système des Nations Unies pour que la liberté personnelle et la liberté nationale deviennent la marque du progrès économique et social."

Importance du prochain débat général

M. Morse se déclare persuadé que le débat général de la Conférence sera d'une valeur inestimable, "s'il permet d'atteindre ne serait-ce que deux objectifs: aboutir, d'une part, à un aperçu plus clair de l'étendue de l'accord qui se sera réalisé sur les buts de l'O.I.T. dans le monde d'aujourd'hui, considérés du point de vue non des principes fondamentaux — qui ne devraient pas être mis en cause, — mais bien de leur signification pratique dans la situation actuelle; se faire, d'autre part, une idée plus nette de l'ordre de priorité à établir dans notre programme". M. Morse ajoute: "Nous avons la conviction qu'un ample accord pourra se manifester à la Conférence, plus ample que bien des gens ne le pensent peut-être aujourd'hui. Si tel devait être le cas, cet accord imprimerait un nouvel et puissant élan à l'oeuvre de l'Organisation internationale du Travail."

COLLABORATION DE LA DIRECTION ET DU TRAVAIL DU POINT DE VUE DE LA DIRECTION

Une étude du Bureau canadien du National Industrial Conference Board

Les dirigeants d'entreprise et les syndicats ouvriers peuvent améliorer les relations industrielles au Canada en se rencontrant plus souvent ailleurs qu'autour d'une table de négociation. Tel est l'avis qu'ont exprimé la majorité des 110 directeurs ou chefs d'entreprises canadiens en vue qui ont participé à une enquête, dont le bureau canadien du National Industrial Conference Board, à Montréal vient de publier les résultats.

Des rencontres sans caractère de négociations sont de nature à dissiper les malentendus et à accroître la collaboration entre les deux parties, estiment un bon nombre des chefs d'entreprise interrogés.

Certains directeurs préconisent des réunions au niveau de la haute direction et des leaders de syndicats internationaux ou nationaux, mais la plupart de ceux qui ont répondu au questionnaire du N.I.C.B. sont plutôt favorables à des rencontres de sondage au niveau local. Il se tient déjà des réunions de ce genre dans tout le Canada.

Parmi ceux des chefs d'entreprise qui préconisent la tenue de réunions pour d'autres fins que de négocier des conventions collectives, les réunions sans protocole obtiennent la préférence à deux contre un sur les réunions de caractère trop officiel.

Quant aux questions qu'il conviendrait d'aborder dans ces réunions, on mentionne les suivantes: effets de l'automatisation, projets d'expansion ou de ralentissement des opérations de la compagnie, productivité, perspectives économiques, objectifs des syndicats ouvriers, bien-être des employés, revendications ou griefs encore au stade initial.

Automatisation - Salaires

Plus de 90 pour cent de ceux que le Conference Board a interrogés approuvent des entretiens préalables avec les leaders du monde ouvrier touchant les effets de l'automatisation et des changements d'ordre technologique. Plusieurs entreprises organisent déjà de ces réunions. La plupart des directeurs d'entreprise, toutefois, insistent sur ce point que les décisions définitives sont du ressort de la direction, qu'il ne faut pas confondre consultation préalable et négociation.

Un petit nombre, parmi les participants, craint que ces conversations préliminaires avec les syndicats n'entraînent l'introduction des innovations nécessaires dans l'industrie.

Un autre point sur lequel les chefs d'entreprise insistent est le suivant: les hausses générales de salaire réel ne peuvent résulter que d'un accroissement de la productivité.

La direction au Canada peut contribuer à améliorer les relations industrielles, comme le font remarquer plusieurs des directeurs, en s'efforçant de comprendre les motifs qui font agir les syndicats et, d'autre part, en informant les employés de ses intentions et projets, avec promptitude et précision.

Changement d'attitudes des syndicats

La plupart des directeurs que l'enquête NICB a touchés croient que des changements dans les attitudes des syndicats sont indispensables à l'amélioration des rapports. Parmi ces changements et en premier lieu: la connaissance effective des conditions industrielles et économiques de la part du Travail et une juste considération pour la santé économique des entreprises individuelles. Ces hommes d'affaires canadiens estiment que les revendications des syndicats devraient davantage se mesurer sur ce que chaque entreprise, l'ensemble d'une industrie et l'économie elle-même en général sont en état de donner.

Les syndicats devraient signifier publiquement qu'ils acceptent le régime de l'entreprise privée et abandonner leur approche "patron vs travailleur". C'est ce que déclarent plusieurs de ceux qui ont répondu à l'enquête. Entre autres critiques importantes qu'on adresse aux syndicats, citons les suivantes: certains chefs ouvriers ont des pouvoirs trop étendus, et les attitudes des syndicats ne représentent pas toujours les vœux de la majorité de leurs membres.

Le rôle du gouvernement

D'après la grande majorité des dirigeants d'entreprise canadiens que l'on a interrogés, le rôle du gouvernement dans les relations entre la direction et le travail devrait se borner à établir un cadre juridique ou des règles fondamentales, ainsi qu'à fournir des renseignements et assurer la conciliation et l'arbitrage.

Si le plus grand nombre pense que le gouvernement devrait limiter son rôle en matière de relations industrielles, certains estiment qu'il peut créer un climat favorable à la collaboration. Les réalisations obtenues en Europe dans le domaine des relations entre la direction et le travail ont suscité de l'intérêt au Canada, mais on reconnaît qu'elles sont survenues dans un ordre social différent.

RECENSIONS - BOOK REVIEWS

« **Production, Planning and Control** », par Robert H. Bock et William K. Holstein, Charles E. Merrill Books, Inc. Columbus, Ohio, 1963, 417 pages.

Ce volume n'offre pas d'intérêt particulier au spécialiste de la production qui s'est tenu au courant de la littérature récente, excepté peut-être l'avantage de se rafraîchir les idées. La seule originalité de ce livre, c'est de réunir sous une seule couverture quelques articles récents sur la planification et le contrôle de la production. Le principal crédit que nous accordons à ses auteurs consiste à avoir choisi les textes de façon fonctionnelle; par ailleurs nous déplorons le fait qu'ils n'aient pas suffisamment situé les problèmes de la production à l'intérieur de l'économie de la firme, principalement à une époque où les chercheurs se penchent si attentivement sur tout l'aspect des décisions dans l'entreprise typique moderne.

On conçoit facilement que dans une anthologie de vingt articles, tous ne soient pas d'égale valeur, ni de même degré de difficulté. Dans l'ensemble, cependant, nous apprécions fortement l'objectivité et l'honnêteté remarquables des auteurs des divers articles. On constate également une recherche sérieuse de la vérité, i.e. une définition approfondie des problèmes particuliers et une tentative non moins grande de les résoudre de façon scientifique.

À la rigueur, il serait nécessaire d'analyser brièvement chacun des articles qui composent ce livre, pour présenter une idée juste et complète de son contenu. Nous nous contenterons, cependant, de considérer séparément chacune des trois parties du livre.

Dans une première, le lecteur pourra vérifier l'utilisation appréciable des mathématiques dans la planification et le contrôle des niveaux de production dans l'entreprise. L'accent porte ici sur les mathématiques qui servent à résoudre, ou à étudier, ces problèmes de production, plutôt que sur leur analyse comme telle. Nous signalons, dans cette partie, les articles qui décrivent des applications industrielles du programme linéaire et du modèle du transport. De plus, deux articles présentent la technique PERT (Program Evaluation and Review Technique), deux également traitent des règles de décisions linéaires et un autre de la méthode heuristique.

La deuxième partie analyse le contrôle de l'inventaire. Ici, la définition des problèmes d'inventaire semble plutôt l'emporter sur les techniques de solution. L'homogénéité des divers articles et leur continuité les uns aux autres, rendent cette partie du livre probablement la plus intéressante à lire et la plus profitable, surtout pour les non-initiés.

La troisième partie est moins étendue que les précédentes, mais nous nous empressons