

Importance actuelle de l'étude de l'entreprise

Gérard Dion

Volume 5, Number 2, November 1949

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023277ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023277ar>

[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

Dion, G. (1949). Importance actuelle de l'étude de l'entreprise. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 5(2), 12–14. <https://doi.org/10.7202/1023277ar>

IMPORTANCE ACTUELLE DE L'ÉTUDE DE L'ENTREPRISE

GÉRARD DION

Il y a deux ans, le Bulletin des relations industrielles avait entrepris une série d'articles sur les réformes de structure dans l'entreprise. Dans la suite, ces articles ont été réunis pour former une brochure qui a été publiée sous le même titre.

En certains milieux on s'est demandé pourquoi nous avons insisté sur cet aspect de la doctrine sociale de l'Eglise au lieu d'aborder un sujet comme celui de l'organisation corporative. Pourtant, il nous semble que nous avons, au début, bien démontré que dans l'oeuvre de la restauration sociale, en plus de la réforme des moeurs que nous considérons toujours comme indispensable antérieurement et simultanément à tout travail de rénovation sociale, la réforme des institutions se place sur le plan de l'entreprise, de la profession et de la nation. C'était là une indication bien claire que des réformes de structure dans l'entreprise nous n'attendions pas une panacée à tous les maux de notre civilisation industrielle.

Avec *Quadragesimo Anno*¹, *Divini Redemptoris*² et les directives récentes de Pie XII aux patrons catholiques du monde entier³ et le rappel qu'il fit aux travailleurs catholiques de Belgique, nous désirons, nous aussi, « instamment l'élaboration d'un statut de droit public de la vie économique, de toute la vie sociale en général, selon l'organisation professionnelle ».⁴

Mais avec toute la tradition de la doctrine sociale de l'Eglise, nous ne croyons pas qu'il soit possible d'établir une telle réforme sur le plan de la profession sans qu'au préalable existe un syndicalisme patronal et ouvrier puissant, discipliné, bien orienté et groupant des membres conscients de leur dignité d'homme, de leurs droits et de leurs devoirs.

Aussi longtemps que le syndicalisme ne sera pas accepté définitivement comme une institution normale pour s'occuper des rapports entre patrons et ouvriers et que ses cadres ne seront pas solides, il y a danger d'avoir de part et d'autre des personnes qui exercent une fonction de représentation

sans être représentatives. L'on aura créé une structure juridique qui, dépourvue de ses éléments constitutifs, favorisera l'ascension de petites dictatures et qui, en définitive, n'aura pas contribué à atteindre une partie de son objectif essentiel: humaniser les relations du travail, attribuer aux ouvriers une juste part de responsabilité dans la constitution et le développement de l'économie nationale.

N'est-ce pas là un des reproches que l'on a fait avec raison à l'organisation professionnelle telle qu'elle a été bâtie en Italie fasciste, en France durant le régime Pétain et au Portugal? On n'édifie pas une pyramide en commençant par le sommet.

Parler de corporatisme actuellement chez nous est sans doute une bonne chose, car c'est un objectif vers lequel il faut tendre. De plus, la connaissance de la fin est indispensable à toute action sérieuse. Aussi ce n'est pas nous qui ferons à qui que ce soit le reproche de préconiser cette réforme qui s'impose. Toutefois, ne parler que de la fin, en négligeant les moyens pratiques de l'atteindre, c'est se réfugier dans des considérations abstraites qui ne dérangent personne et laissent ensuite chacun libre de continuer à penser et à agir à sa guise. Ce qui importe, c'est d'indiquer des moyens pratiques.

Il n'en reste pas moins que si l'on prenait la peine d'analyser sérieusement toutes les implications d'une véritable organisation professionnelle, avec les conséquences qu'elle amène sur le plan de la nation, comme sur le plan de l'entreprise, on se rendrait compte que ce sont divers aspects d'un même problème. Loin d'être incompatible avec l'organisation professionnelle, une réforme de structure dans l'entreprise est probablement le chemin le plus court et le plus sûr qui y conduira. Car, comment peut-on concevoir la possibilité d'une collaboration réelle sur le plan de la profession sans une collaboration sur le plan de l'entreprise?

Mais comme, au point de vue didactique, il est impossible d'embrasser tous les sujets en même temps, il faut bien se limiter à aborder une question à la fois. Nous avons choisi d'étudier l'entreprise, et voici pourquoi.

La profession, que l'on a tort de confondre avec le métier — à moins de vouloir revenir au Moyen-Age — ne groupe pas directement des

(1) PIE XI, *Quadragesimo Anno*, nos 90, 91.

(2) PIE XI, *Divini Redemptoris*, nos 32, 53, 54.

(3) PIE XII, *Directives aux patrons catholiques*, dans *Bulletin des relations industrielles*, mai 1949, p. 82.

(4) PIE XII, *Discours aux travailleurs de Belgique*, 11 septembre 1949.

hommes: ceux-ci ne l'atteignent qu'à travers l'entreprise.

C'est bien l'entreprise qui est l'unité de base de la profession; c'est là où concrètement s'incarnent chaque jour les problèmes, tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

C'est dans l'entreprise que les employeurs constatent avec inquiétude l'affaiblissement graduel de la conscience professionnelle et se butent à des difficultés considérables pour obtenir le rendement indispensable à une production économique.

C'est dans l'entreprise, et souvent à cause de la structure de l'entreprise, que s'effectue le processus de dépersonnalisation des travailleurs et que ceux-ci ont le sentiment d'être frustrés de leur possibilité de se développer et de vivre une vie pleinement humaine.

C'est dans l'entreprise que se manifeste l'opposition entre le travail et le capital.

C'est dans l'entreprise qu'il est plus facile de faire comprendre à chacun ses devoirs et ses responsabilités.

C'est dans l'entreprise que patrons et travailleurs peuvent dès maintenant prendre des habitudes de compréhension mutuelle et de collaboration, sentir qu'il y a entre eux communauté d'activité et d'intérêts et enfin constater que, loin d'être des antagonistes inconciliables, ils sont coopérateurs dans une oeuvre commune.

L'entreprise, en un mot, est le carrefour où patrons et ouvriers se rencontrent, soit pour se servir eux-mêmes en servant la communauté générale, soit pour s'égorger en menant la société nationale à la ruine.

Or il arrive que dans la province de Québec, nous sommes dans une situation particulièrement avantageuse pour bénéficier des expériences des autres sans attendre de descendre dans le même gouffre. Certains faits s'imposent.

Notre industrialisation est récente et le régime économique qui prédomine n'a pas encore eu le temps de produire tous les effets désastreux que son esprit et sa structure ont fatalement provoqués dans d'autres parties du monde.

Il n'existe pas, à proprement parler, de classe prolétarienne — si ce n'est dans l'imagination de certains démagogues ou de certains esprits superficiels. Nous n'avons pas non plus de classe patronale. La plupart des entreprises ont à leur tête des hommes qui se sont élevés par eux-mêmes grâce à leur talent et à leur initiative, et qui viennent à peine de sortir des rangs des travailleurs. Les patrons de troisième et quatrième génération sont à peu près inconnus.

La déshumanisation du travail, en dehors des grandes entreprises, même si elle s'accroît de jour en jour et rapidement, n'a pas encore atteint un degré désespérant. Restent heureusement un très grand nombre d'entreprises qui sont à taille d'homme et dans lesquelles les relations du travail sont encore marquées au caractère de l'intimité.

A l'encontre de ce qui s'est passé en Europe, notre Révolution industrielle se produit à un moment où l'instruction a déjà pénétré la masse du peuple et atteint les classes laborieuses. L'esprit démocratique, loin d'être seulement un vain sujet de discours, est tellement entré dans les moeurs que les travailleurs désirent naturellement le transporter dans la vie économique.

Par ailleurs, les travailleurs, quoi qu'en disent certaines personnes qui ne connaissent pas la valeur des idées et la signification des mots, ne sont pas encore imbus d'idées socialistes ou communistes et ne songent en aucune façon à faire entrer l'entreprise dans l'orbite du droit public. Ils ne sont pas non plus prêts à échanger leur situation pour des postes de fonctionnaires dans les entreprises d'un Etat soi-disant égalitaire, même s'ils en avaient le contrôle. Bien au contraire, d'esprit et de tradition agricoles, ils n'ont rien de plus à coeur que d'orienter eux-mêmes leur propre vie, d'être maîtres de leur destinée, de mettre un peu de leur âme dans leur travail.⁵

C'est tout cela que les entreprises modernes n'ont pas encore heureusement réussi à tuer en eux qu'il faut conserver, développer et canaliser avant qu'il ne soit trop tard.

Il est donc urgent, tandis qu'il est encore temps, de réfléchir sur cette situation, de savoir en apprécier les avantages tout comme les périls, enfin de saisir l'occasion qui est offerte pour s'arrêter sur une voie qui conduira fatalement au désastre et pour s'orienter vers une humanisation de cette cellule de la vie économique qu'est l'entreprise.

Réfléchir n'est pas se lancer dans l'action immédiate, mais c'est préparer l'action future avec sagesse et prudence.

Dans le Bulletin des relations industrielles, nous allons donc continuer l'étude de l'entreprise. Plusieurs seront appelés à y collaborer sous leur propre responsabilité. Nous approfondirons la notion d'entreprise, unité économique, communauté de travail. Nous analyserons le concept de relations du travail au sein de l'entreprise et nous aborderons des sujets épineux comme les droits de la direction, l'autorité dans les relations du travail. Nous considérerons aussi le rôle du syndicat ou-

(5) Gérard DION, Esquisse psychologique II: L'ouvrier, Bulletin des relations industrielles, juin 1946.

vrier dans l'entreprise, de même que la convention collective, charte des relations du travail dans l'entreprise.

Ce sera, nous l'espérons, l'humble collaboration du Bulletin des relations industrielles à l'éla-

boration d'un ordre économique et social dans lequel tous les collaborateurs dans l'entreprise: employeurs, personnel de direction, travailleurs, pourront jouir du fruit de leur travail dans une atmosphère de paix, de justice et de charité.

CAPITALISME LIBÉRAL ET PROGRÈS SOCIAL

GEORGES-HENRI LÉVESQUE, O.P.

Depuis longtemps déjà, on a pu observer l'existence d'un conflit entre réalité économique et progrès social. La doctrine du libéralisme est probablement la seule à nier cette incompatibilité, pourtant si évidente à l'examen des crises économiques répétées que le monde a connues. Certains ont tenté d'expliquer une telle opposition par la seule déficience morale des individus, d'autres en ont vu l'origine dans les simples conditions matérielles de la production ou encore dans les abus du capitalisme.

Il semble bien, toutefois, que ces explications ne soient pas satisfaisantes et qu'on doive recourir à quelque cause plus fondamentale. Une analyse approfondie nous amène de plus en plus à penser que le conflit entre les conditions économiques et le bien-être existe surtout parce que la fin naturelle de l'activité économique ne coïncide pas avec les objectifs réels du capitalisme libéral. En effet, le mal ne provient pas tellement du fait que les individus sont opposés à la prospérité commune, mais de ce que les hommes, même bien intentionnés, deviennent incapables de la réaliser de façon permanente à l'intérieur de ce système. Telle est la constatation à laquelle on aboutit inévitablement, me semble-t-il, après avoir étudié le conflit entre réalité économique et progrès social sur le continent nord-américain. (...)

La nature, les caractéristiques et les conséquences du capitalisme libéral sont trop connues pour qu'il soit nécessaire de les décrire dans le détail. Toutefois, il ne semble pas inutile de revenir sur certaines implications fondamentales qu'on se contente trop souvent de constater sans se soucier de leur véritable portée.

Il existe toute une multitude de définitions du capitalisme libéral. Le fait que plusieurs soient incomplètes ou qu'elles soient faussées par des interprétations subjectives ajoute encore à la confusion générale.

D'abord, on peut dire que le capitalisme libéral est un système, c'est-à-dire l'institutionnalisation d'une doctrine dans l'ordre des faits. Précisé-

ment, parce qu'il en est ainsi, et que, dans la réalité, une structure économique ne peut exister sans forme politique, le capitalisme libéral est effectivement un système économique-politique. Issu du libéralisme, il représente une tentative d'application de cette doctrine à la fois sur les plans économique et politique.

Sous son aspect économique, il présente deux caractères essentiels: il est basé sur la propriété privée des biens de production et de consommation; d'autre part, le profit, défini comme une catégorie particulière et résiduelle de revenu, constitue sa raison d'être et son principal objectif. Sur le plan politique, il revendique le principe de la non-intervention de l'Etat. Plus précisément, il assigne pour unique rôle à l'Etat celui de faire observer les règles du jeu et d'assurer le fonctionnement du mécanisme dans le domaine économique.

A ce stage de notre analyse, il est déjà possible de découvrir la source du conflit qui oppose la réalité économique et le progrès social dans le capitalisme libéral. D'une part, la fin naturelle de l'activité économique, c'est la pleine et universelle satisfaction des besoins humains ou la prospérité commune; par contre l'objectif premier du capitalisme, c'est le profit. Cette divergence essentielle rend le système capitaliste libéral foncièrement incapable d'assurer par lui-même et de façon permanente le progrès social. Bien plus, même en recourant aux mesures de contrôle les plus rigoureuses, il est pratiquement impossible de l'ordonner aux fins humaines qu'il serait censé servir parce que ses objectifs propres ne le lui permettent pas.

Ces constatations deviennent encore plus évidentes, lorsqu'on considère les caractéristiques concrètes du capitalisme libéral. Celles-ci sont non seulement incompatibles avec le progrès social, mais elles sont en flagrante contradiction avec les propriétés que lui avait assignées la doctrine libérale dont il est issu et sur lesquelles elle avait basé sa justification.

Extraits d'un cours professé aux Semaines sociales de France à Lille, le 19 juillet 1949.