

Forme de collaboration patronale-ouvrière **La formation professionnelle**

Gabriel Rousseau

Volume 3, numéro 8, avril 1948

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023613ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023613ar>

[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 cet article

Rousseau, G. (1948). Forme de collaboration patronale-ouvrière : la formation professionnelle. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 3(8), 116–117.
<https://doi.org/10.7202/1023613ar>

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

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/>

La répartition du boni est nécessairement la partie la plus délicate de l'opération. Nous empruntons à M. Paul Chas¹ l'analyse suivante, remarquable de clarté, selon les trois hypothèses qu'il envisage:

1—Si la totalité du bénéfice net est disponible, il est réparti entre les facteurs de la production au prorata des sommes qu'ils ont touchées pendant l'année au titre salaire. Toutefois, pour récompenser le rendement, la valeur, les responsabilités encourues, les sommes attribuées au personnel peuvent être affectés d'un coefficient de majoration, un coefficient spécial permettant de tenir compte de l'ancienneté et des charges de famille. De même, l'intérêt du capital peut-être majoré si le risque de l'affaire est important et si les possesseurs du capital sont en même temps les *animateurs* de l'entreprise.

2—Si les bénéfices se traduisent partie en espèces disponibles, partie en achat de terrains, bâtiments, machines, matières en magasin, fonds de roulement complémentaire, la partie disponible est distribuée comme il est dit ci-dessus. Quant à l'autre partie elle fait l'objet d'une inscription sur des « carnets de boni » individuels. La part de chaque bénéficiaire-actionnaire ou membre du personnel participant² est calculée avec les mêmes coefficients que pour les attributions en espèces. Elle devient une part de capital portant intérêt, et ne pouvant être versée que si les possibilités de l'entreprise le permettent, ou dans certains cas de force majeure.

- (1) P. Chas: La rémunération du travail, dans "Chronique sociale de France" de janvier 1946.
 (2) Les membres du personnel ayant moins de deux ans d'ancienneté n'ont pas droit à cette rémunération à moins que leur valeur professionnelle les classe, dès leur arrivée, comme générateur de bénéfices.

3—Enfin, s'il y a perte sur un exercice, elle est comblée par un prélèvement effectué d'abord sur la réserve constituée à cet effet, puis sur le boni inscrit au carnet de chacun des participants³ et enfin, sur le capital lui-même, s'il y a lieu. Par la suite, à la fin du premier exercice comportant des bénéfices, on redressera la situation du capital pour la ramener à son chiffre primitif. Le redressement effectué, les trois facteurs: capital, direction, travail, se partageront à nouveau les bénéfices, soit sous forme de distribution en espèce, soit sous forme d'inscription au carnet de boni.

Telles sont les lignes générales de la formule. Il va de soi qu'elle suppose que l'équité et la prudence inspirent les déterminations des divers pourcentages, et que la parfaite sincérité des comptes soit *réalisée et évidente* aux yeux de tous. Dans ce dessein, M. Romanet en a remis le contrôle aux mains de commissaires assermentés. La confiance a répondu à son attente puisque l'on a vu des travailleurs demander spontanément à investir dans l'entreprise sous forme d'actions ou de dépôts inscrits au carnet de boni, les bénéfices qui leur sont dus.⁴

Pour terminer, signalons qu'à l'heure présente, pour l'ensemble du territoire français, plus de quatre-vingt-dix firmes, de caractères très différents et d'importance très inégale, ont adopté ce régime et s'en déclarent pleinement satisfaits. C'est vraiment là « tempérer le contrat de travail par des éléments empruntés au contrat de société ».

- (3) Au lieu de faire retrait du carnet de boni, on peut ouvrir un compte "pertes à amortir" que les bénéfices futurs éteindront par priorité.
 (4) Pour plus de détail, lire E. Romanet: "Participation des salariés aux résultats obtenus dans les entreprises", chez l'auteur, 17 cours Jean Jaurès, Grenoble (Isère), France.

FORMES DE COLLABORATION PATRONALE-OUVRIÈRE¹

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Gabriel ROUSSEAU

Les parents sont responsables de l'éducation de leurs enfants. L'autorité religieuse ou civile ne doit intervenir que pour faciliter aux parents l'exercice de ce droit.

La formation professionnelle a pour premier objectif de préparer un nombre suffisant mais non excessif de travailleurs de chaque catégorie et de chaque type, nécessaires à l'économie nationale et

capables d'accomplir collectivement, de la manière la plus efficace, les tâches qui leur seront dévolues dans l'entreprise.

Le rôle des parents dans la formation professionnelle doit être d'orienter et de diriger l'enfant dans le choix d'une carrière, et de confier aux institutions qui ont autorité pour déterminer les conditions d'admission à la profession le soin de

(1) Résumés de quelques conférences prononcées lors du 3^{ème} Congrès des relations industrielles de Laval.

conseiller les programmes d'étude aptes à y conduire.

Au Moyen âge, la formation professionnelle relevait des corporations professionnelles. Beaucoup trop réglementée à ce moment, elle devint presque facultative à la fin du XVIII^e siècle et au début du XIX^e. L'évolution des méthodes de travail et l'apparition de la machine amenèrent la création d'industries nouvelles, dont les besoins en main-d'oeuvre étaient fort différents de ceux des anciens métiers.

A la fin du XIX^e siècle et au début du XX^e, la formation professionnelle devint un problème très complexe, et les gouvernements d'un grand nombre de pays nommèrent des commissions pour en rechercher la solution.

On s'inquiète alors du peu d'intérêt que porte la famille professionnelle à la formation des travailleurs, et on note la très petite part qui lui est réservée dans l'administration et le contrôle de la formation professionnelle.

En 1913, la Commission Royale canadienne chargée de trouver une solution recommande que des représentants des employeurs et des travailleurs des industries pour lesquelles les élèves sont préparés soient invités à faire partie des comités

et conseils de contrôle des institutions de formation professionnelle.

Elle ajoute que la coopération de ces personnes avec les éducateurs et les professeurs assurera des programmes d'étude et de travaux d'atelier en étroite correspondance avec les besoins de l'industrie.

De plus, cette coopération aidera à rendre le travail de l'école non seulement plus acceptable par les élèves et les parents, mais aussi en accord constant avec les désirs et l'expérience de ceux qui sont déjà occupés au développement de l'industrie.

En 1945, la Législature de la province de Québec adopte la loi de l'Aide à l'apprentissage, qui facilite la collaboration effective des employeurs, des travailleurs et de l'école professionnelle. Les industries du bâtiment, de la chaussure, de l'imprimerie, de la lithographie, de la coiffure, de l'automobile et de l'horlogerie se sont déjà prévaluées de cette loi.

Souhaitons que cette collaboration continue à se manifester, afin que les apprentis et les diplômés de nos écoles puissent entrer dans la vie professionnelle avec plus d'assurance, convaincus que ceux qui les reçoivent se sont activement intéressés à leur formation.

LES COMITÉS D'ENTREPRISES

Raymond GERIN

Nature des Comités d'entreprises

Ces comités varient dans leur constitution, d'un pays à l'autre; mais en général, ce sont des organismes constitués par des représentants des ouvriers élus par les employés des divers départements de l'entreprise, d'une part, et par le patron ou ses représentants, d'autre part. Là où il existe cependant une organisation syndicale, les représentants ouvriers sont désignés dans chaque département par mode d'élection ou de nomination directe par le syndicat reconnu. Là où il n'existe pas d'organisation syndicale, les représentants des ouvriers sont choisis dans chaque département de l'usine par mode de bulletin secret. Ces comités siègent d'ordinaire une fois par mois et traitent de toutes les questions qui ont trait à l'entreprise, sauf celles qui concernent les salaires et les griefs.

Buts des Comités d'entreprises

Les buts de ces comités varient également d'une formule à l'autre, mais ils *tendent de plus en plus* de nos jours à:

- 1—Associer très largement l'ouvrier à la vie de l'établissement.
- 2—Assurer une augmentation de rendement.
- 3—Contribuer à dégager progressivement une élite ouvrière.¹

Expérience de Comités d'entreprises

En France, le gouvernement français rendait obligatoire, le 22 février 1945, les comités d'entreprises dans tous les établissements employant cinquante hommes et plus. Leur compétence por-

(1) Cité dans Les Comités d'Entreprises, Philippe Bayard, p. 95.