

Nouvelle conception de la recherche en relations industrielles

Emile Gosselin

Volume 7, numéro 1-2, décembre 1951, mars 1952

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023076ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023076ar>

[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

Gosselin, E. (1951). Nouvelle conception de la recherche en relations industrielles. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 7(1-2), 35-38.
<https://doi.org/10.7202/1023076ar>

Résumé de l'article

A la suite de la lecture d'une publication de l'Université du Minnesota, l'auteur analyse le contenu du document qui présente une nouvelle conception de la recherche en relations industrielles. Cette étude est de nature à provoquer de profondes modifications dans la méthodologie des relations industrielles par les principes nouveaux qui y sont énoncés.

Nouvelle conception de la recherche en relations industrielles

Emile Gosselin

A la suite de la lecture d'une publication de l'Université du Minnesota, l'auteur analyse le contenu du document qui présente une nouvelle conception de la recherche en relations industrielles. Cette étude est de nature à provoquer de profondes modifications dans la méthodologie des relations industrielles par les principes nouveaux qui y sont énoncés.

Le Centre des Relations Industrielles de l'Université du Minnesota, à la suite d'études entreprises sur les recherches en relations industrielles, vient de publier « Triple Audit of Industrial Relations »¹. Ce bulletin ne s'adresse pas aux seules personnes déjà spécialisées en recherche. Patrons, chefs ouvriers, fonctionnaires, membres du clergé, universitaires y découvriront nombre d'aspects nouveaux sur les activités entourant la production. Après lecture du document on se demandera peut-être si les solutions que l'on applique aux problèmes du travail de même que les théories élaborées à leur sujet découlent toujours de la véritable réalité industrielle et sont véritablement en fonction des besoins de l'homme tout entier.

Les auteurs proposent la méthode de la triple vérification des relations comme un moyen de donner une impulsion nouvelle et hautement scientifique à la recherche en relations industrielles. Dans une première partie du document ils établissent les concepts de relations industrielles et de recherches dans ce secteur où se rencontrent sans cesse toutes les sciences sociales. La triple vérification des relations industrielles (Triple Audit) serait une réponse aux exigences que posent l'analyse et la solution des problèmes du travail. Elle apparaît également comme un moyen d'obtenir un enrichissement progressif et ordonné de nos connaissances dans ce domaine.

Les résultats prometteurs obtenus à la suite de l'application de la triple vérification des relations dans un certain

(1) Triple Audit of Industrial Relations, by DALE YODER, HERBERT C. HENNEMAN, JR. and EARL F. CHEIT, Bulletin 11, August 1951, Industrial Relations Center, University of Minnesota Press, Minneapolis.

GOSELIN, EMILE, licencié en droit (Montréal), M.A. en économique (Toronto), secrétaire du Département de relations industrielles de Laval, chargé du cours d'économique du travail et directeur des recherches en relations industrielles.

nombre d'entreprises constituent autant de points de départ vers de nouvelles recherches. Les hypothèses soulevées par les données recueillies provoqueront nombre de discussions en particulier chez les chefs ouvriers et les patrons.

Nous limiterons cet article à une brève énumération des motifs qui ont présidé à l'élaboration de cette nouvelle méthode d'analyser les relations industrielles. Nous croyons en effet que les principes exposés sont de nature à provoquer de profondes modifications dans la méthodologie des relations industrielles.

La triple vérification (Triple Audit) des relations industrielles est ainsi nommée parce qu'à l'origine on se proposait d'analyser simultanément trois types de facteurs fondamentaux ou trois phases des relations industrielles: 1) les politiques et pratiques des agences gouvernementales, des unions et celles des employeurs pris séparément; 2) les caractéristiques économiques des employeurs; 3) le comportement ou les réactions des travailleurs. Des méthodes d'analyse quantitative permettaient de comparer ces facteurs ou phases fondamentales à des normes bien établies et reconnues par tous; il devenait alors possible de mettre en relief ces relations qui avaient entre elles un lien significatif, un lien de conséquence.

Ce tracé nouveau donné à la recherche pose comme première condition que les facteurs identifiés seront traités comme s'ils étaient des quantités. Cette façon « quantitative » de procéder fait appel à la sociométrie et nous permet de bien définir les facteurs en présence, de les mesurer, de les comparer entre eux, d'établir en quelque sorte une échelle d'évaluation quantitative des diverses relations. «...*The Triple Audit proceeds on the dual assumption that such relationships can be appraised more readily if factors are quantified and measured and that factors can be stated in quantitative terms. It is apparent that factors of the types generally noted seldom appear as absolutes, being either present or absent. Productivity, morale, in-plant communication, union recognition and acceptance — all illustrate this point. They appear in varying degrees. Differences in their degrees are assumed to create the significant variables in functional relationships of factors and industrial relations behavior. Measurement of these degrees is, therefore, an essential to accurate, realistic description of significant relationships.*»²

Les auteurs adoptent le système de mesures quantitatives parce qu'une recherche sur les relations ou liens fonctionnels entre les différents facteurs est apte à nous donner la meilleure connaissance possible des relations industrielles. Il est donc important de découvrir, par une accumulation de faits dans

(2) Ibid. p. 11

quelle mesure certains types déterminés de comportement s'associent de manière significative à certains facteurs que l'on peut identifier.

Cette vue de la recherche en relations industrielles implique essentiellement la co-participation de toutes les disciplines sociales. «...*The Triple Audit assumes that employment is much more than merely the economic allocation of manpower, that employment also creates the setting for numerous psychological, sociological, physiological, political, and other processes. Hence, explanation of the behavior in question can be most meaningful and useful if analysis is planned and conducted by a research team that employs the know-how and the viewpoints of several social disciplines. In other words, the Triple Audit approach is essentially and basically interdisciplinary or — perhaps better — co-disciplinary, i.e., involving joint analysis by several social disciplines.*»³

Les problèmes de travail ne constituent pas en eux-mêmes des sujets nouveaux de recherche pour les divers spécialistes appartenant à chaque discipline ou science sociale. Depuis nombre d'années, économistes, sociologues, psychologues et bien d'autres encore se sont penchés sur certains problèmes concernant tant la répartition que l'usage des ressources humaines. Mais «*they have recognized no special area of industrial relations. They have approached the human behavior growing out of employment as merely a portion of the broader area of individual or group activity their disciplines sought to describe.*»⁴ Au début chaque discipline était assez peu préparée ou disposée à coordonner ses propres recherches avec celles des autres disciplines. Il n'y avait pas d'entente, tant sur les concepts et les hypothèses de travail que sur les méthodes et les techniques.

Si les efforts de chaque discipline ne sont pas agencés dans un cadre général de référence, si on n'opère pas un choix dans les hypothèses, si les concepts sont vagues et mal définis, s'il n'existe pas de commune mesure d'évaluation, il devient de plus en plus difficile de vérifier dans les faits les diverses théories résultant d'efforts séparés. Surtout, il est presque impossible de comparer entre eux ces divers résultats. Car alors comment déterminer si chaque recherche constitue un progrès sur les travaux précédents ? Tous ces travaux entrepris par chaque discipline et souvent ignorés par les autres constituent-ils un réel enrichissement de la connaissance des relations de travail ? A cause de tous ces obstacles, les auteurs concluent à un réel besoin de parvenir à un nouveau stade dans la recherche où chaque étude particulière ou commune s'insérerait dans un cadre général. Nous pourrions ainsi élaborer à la longue

(3) Ibid. p. 10

(4) Ibid. p. 4

une ou plusieurs théories des relations industrielles. La triple vérification des relations industrielles serait un moyen véritable d'atteindre à ce résultat ? *« Its principal distinctions may be described briefly as follows: 1) it uses a co-disciplinary attack in both the design of studies and the analysis of data; 2) it stresses the desirability of quantification or measurement; 3) it seeks to describe facts and relationships in industrial relations on the basis of empirical study; and 4) it points to the importance of accumulating small, segmental studies that can be additive in building understanding of the behavior that characterizes employment relationships. »*⁵

On pourra sans doute discuter les prémisses que le bulletin donne à la recherche. Nous croyons qu'il aura pour effet d'initier un mouvement orienté vers une explication plus compréhensive de tous les facteurs agissant simultanément dans l'allocation et l'utilisation des ressources humaines. De semblables méthodes nous rapprochent peut-être du jour où il sera possible d'expliquer, avec l'aide de toutes les sciences sociales conjuguées, comment l'homme tout entier est affecté par l'emploi. L'allocation et l'utilisation des ressources humaines impliquent en effet des facteurs dépassant la sphère purement économique. La solution à nombre de problèmes sociaux, familiaux et religieux dépendra dans une large mesure des réponses que l'on apportera aux questions que pose le travail.

Pour une recherche vraiment efficace dans ce domaine, il faudra s'assurer, en plus de la collaboration déjà acquise de toutes les disciplines sociales, celle de toutes les personnes intéressées à l'étude des problèmes de relations industrielles.

(5) Ibid. p. iii