

Relations industrielles Industrial Relations



Pratique de la rémunération du travail: Tout ce qu'il faut savoir sur les salaires, Louis Danty-Lafrance et Jean Danty-Lafrance. Les Editions d'Organisation, 8, rue Alfred-de-Vigny, Paris 8e, 1956, 202 pp.

Jean-Paul Deschênes

Volume 14, numéro 3, juillet 1959

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022304ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022304ar>

[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 compte rendu

Deschênes, J.-P. (1959). Compte rendu de [*Pratique de la rémunération du travail: Tout ce qu'il faut savoir sur les salaires*, Louis Danty-Lafrance et Jean Danty-Lafrance. Les Editions d'Organisation, 8, rue Alfred-de-Vigny, Paris 8e, 1956, 202 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(3), 445–446.
<https://doi.org/10.7202/1022304ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1959

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/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

fonction que les grandes unités ne peuvent remplir. Cependant des adaptations doivent être constamment faites. Or, comme le signale dans l'avant-propos, Stephan Cambien, « il demeure néanmoins que, dans la pratique, la plupart des dirigeants d'entreprise sont mal informés de ce qui constitue l'essence même de leur métier: la direction de l'entreprise en tant que telle ».

Cet ouvrage reprend des articles qui ont été publiés dans un numéro spécial de la revue « Chefs d'entreprise » et préparés avec la collaboration de l'École d'Administration des affaires des Facultés catholiques de Lille, qui dans son département de recherches, depuis 1952, a entrepris des études systématiques sur l'entreprise familiale.

Voici les différents articles qu'il contient: Introduction (Général de la Chapelle); Les entreprises industrielles familiales (Jean-Marie Sedes); La succession dans les entreprises familiales (C.-Roland Christensen); La société de famille devant le droit (Maître Paul Barbry); Les problèmes posés par la fiscalité aux sociétés familiales (Michel Charvet); L'arbitrage dans les sociétés de famille (Maître Paul Barbry); Le rôle social des entreprises familiales (Maurice Hamart); Le financement des entreprises familiales (Claude Bourlet); Les conditions de survie de l'entreprise familiale (Jean Boonen); La formation des futurs chefs dans les entreprises familiales (Stephan Cambien).

Nous n'entreprendrons pas de faire l'analyse de chacun de ces travaux. Certains d'ailleurs qui portent spécialement sur les questions de législation et de fiscalité ont un intérêt moindre pour les lecteurs canadiens. Cependant il faut prendre garde. Ainsi que le démontre le professeur Christensen, les problèmes des entreprises familiales sont les mêmes partout et les chefs d'entreprise s'illusionnent grandement lorsqu'ils croient que leur problème est « unique et exceptionnel ». Ainsi nous croyons universelle la thèse développée par le professeur Sedes à savoir que la famille et l'entreprise ont des fonctions différentes qui ne peuvent être confondues sous peine de subordonner l'une à l'autre. Et la plupart des problèmes humains de l'entreprise familiale proviennent directement de cette confusion qui s'opère chez les patrons entre leur rôle de chef d'entreprise et de père de famille.

Tout l'ouvrage a été conçu dans le souci de lier la science de la gestion à la réalité de ce genre d'entreprise et à certaines disciplines supérieures. Les lecteurs de RELATIONS INDUSTRIELLES ont déjà eu l'occasion d'apprécier la valeur et la compétence de M. Cambien par son article publié dans le numéro d'avril « La succession du chef d'entreprise dans la petite et moyenne entreprise ».

Il faut féliciter le « Centre d'études des problèmes industriels » d'avoir mis sur le marché cet ouvrage et nous souhaitons qu'il continue à fournir d'autres études sur le même sujet. Les patrons de langue française au Canada auront certainement grand avantage à lire ce volume.

GÉRARD DION

Pratique de la rémunération du travail: Tout ce qu'il faut savoir sur les salaires, Louis Danty-Lafrance et Jean Danty-Lafrance. Les Editions d'Organisation, 8, rue Alfred-de-Vigny, Paris 8e, 1956, 202 pp.

Les auteurs commencent leur étude en traitant du contrat de travail qui est « une convention aux termes de laquelle une personne s'engage à mettre son activité au service d'une autre, et accepte un lien de subordination pour l'objet de cette activité, moyennant que lui soient fournis tout ou partie de ses moyens d'existence ». (p. 15)

Pour en arriver à la discussion des salaires basés sur la productivité, le chapitre deuxième est consacré à l'étude des différentes théories économiques sur les salaires qui sont apparues à différentes époques. Le chapitre troisième traite de la détermination des salaires dans les conventions collectives, laquelle repose sur l'évaluation des tâches et l'évaluation du mérite de l'employé.

Après avoir discuté au 4ème chapitre les caractéristiques d'un bon système de salaire, les auteurs expliquent dans le chapitre suivant les méthodes utilisées pour déterminer des temps de travail.

La seconde partie du volume (cinq chapitres) explique les différents systèmes de rémunérations qui ont déjà existé et ceux qui existent encore. Le dernier chapitre donne les critères per-

mettant le choix du système le plus favorable.

La troisième partie du volume étudie la rémunération de la main-d'œuvre indirecte, des salaires collectifs, d'un fond de primes que l'employeur peut, pour une raison ou pour une autre, verser à ses employés (vg. primes d'ancienneté, de fidélité, d'économies de graissage, de courant électrique et de combustibles, etc.)

Enfin, la quatrième partie discute la solution du problème des salaires par la suppression du salariat. Cette solution réside, soit dans la participation aux bénéfices et aux résultats, soit dans le salaire proportionnel, soit dans les primes collectives de productivités, etc.

Les auteurs traitent de beaucoup de choses mais vont peu en profondeur et on peut surtout leur reprocher leur manque d'originalité. Les individus qui connaissent déjà les systèmes basés sur la productivité apprendront peu de choses nouvelles, et ceux qui veulent s'instruire sur le sujet n'en n'auront qu'une vague idée générale.

En ce qui concerne l'étude des temps seulement, les auteurs y consacrent à peine 7 pages alors que cette étude est la base même de ces systèmes de rémunération. De plus, on laisse parfois entendre que si les ouvriers ne produisent pas autant qu'on devrait s'y attendre lorsqu'ils sont rémunérés selon la production, c'est qu'ils comprennent mal le système et qu'ils croient que les patrons les exploitent. Il y a une foule d'autres raisons, beaucoup plus importantes, qui limitent le travailleur dans sa production, et l'étude Hawthorne l'a clairement démontré.

En résumé, le début du volume nous plonge directement dans le cœur du sujet et nous attendons beaucoup de sa lecture. Mais l'appétit créé n'est pas entièrement satisfait au fur et à mesure qu'on en tourne les pages.

JEAN-PAUL DESCHÊNES

High-Talent Manpower for Science and Industry, by J. Douglas Brown and Frederick Harbison, Industrial Relations Section, Princeton University, Princeton, N.J., 1957, 98 pp.

Quelles sont les ressources humaines dont l'industrie a le plus besoin, tant dans les pays qui ont déjà atteint un développement économique considérable que dans ceux qui en sont encore aux premiers stades? Si l'on veut le progrès social, comment arriver à sélectionner, à développer et à utiliser ces ressources humaines de la façon la plus efficace? Tel est l'objet de cet étude présentée par deux auteurs qui ont une longue expérience dans l'enseignement universitaire et les problèmes de l'industrie.

Cet ouvrage est composé de deux essais. L'un, sous le titre « Considerations in the determination of an American Policy », est dû à la plume de J. Douglas Brown, ancien directeur de la section des relations industrielles de l'Université de Princeton et actuellement doyen de cette université. L'autre, « The Development of Human Resources in the Newly Industrializing Countries » est de Frederick Harbison, l'actuel directeur de la section des relations industrielles de Princeton.

Aux premiers stades du développement industriel des régions non encore industrialisées, on a souvent présumé que la source première d'un tel développement résidait dans les biens matériels eux-mêmes, tels que les routes, les chemins de fer, les barrages, les machineries, les automobiles et les services. Ce n'est que graduellement qu'il est devenu évident que des instruments sans le concours de maîtres efficaces produiront des résultats très limités. Du désir de se procurer des instruments de production, la demande est passée à celle de posséder des travailleurs qualifiés et, de là, à celle d'obtenir des organisateurs habiles et des directeurs de service et de production. Les pays qui se développent rapidement, comme ceux qui sont beaucoup plus avancés dans le champ de l'industrialisation, commenceraient bien vite à comprendre l'urgence de posséder leurs propres ingénieurs, leurs hommes de science s'ils veulent assurer leur progrès et même leur prestige international. Mais il faut être réaliste, il faut agir selon ses moyens. Aussi ce problème ne se pose pas dans les mêmes termes pour ces deux catégories de pays.

Douglas Brown fait une critique de la situation aux Etats-Unis. Il commente par décrire les conditions qui ont