

Relations industrielles Industrial Relations



Congrès des relations industrielles Industrial Relations Conference

Volume 2, numéro 5, janvier 1947

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023835ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023835ar>

[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

(1947). Congrès des relations industrielles / Industrial Relations Conference. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(5), 8-8. <https://doi.org/10.7202/1023835ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1947

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/>

PSYCHOLOGIE INDUSTRIELLE

La psychologie industrielle, comme la psychologie professionnelle d'ailleurs « doit sa naissance au remarquable ouvrage de Münsterberg, intitulé *Psychologie und Wirtschaftsteben* (Leipzig, 1912). Cet éminent psychologue fut chargé de rechercher les causes psychologiques qui pourraient avoir une influence sur les accidents occasionnés par les tramways. En étudiant les aptitudes des conducteurs et les qualités requises pour cet office, il aboutit à cette conclusion que le *quart au moins* des sujets examinés ne réunissaient point les conditions voulues pour cette charge; et, en outre, il se trouva — résultat fort important — que, dans cet examen, la classification des sujets faite dans le laboratoire coïncida presque exactement avec celle que les chefs de services avaient établie eux-mêmes d'après leurs observations quotidiennes faites sur leur personnel. *On constatait avec évidence, la nécessité et la possibilité de sélectionner le personnel, afin d'obtenir le meilleur rendement possible et d'éviter les pertes et les accidents* ».¹

Les résultats pratiques obtenus par ces essais et par beaucoup d'autres qui furent tentés par la suite, contribuèrent à faire connaître et à accréditer ce genre d'investigation. Et, aujourd'hui, sinon encore dans notre province, du moins dans beaucoup de pays européens et surtout aux Etats-Unis, les applications industrielles de la psychologie ne se comptent plus, et un grand nombre d'entreprises recourent avec profit aux services de psychologues spécialisés dans l'étude du problème général de l'adaptation de l'homme à son travail professionnel.

« Les applications industrielles de la psychologie portent principalement sur quatre genre de relations: a) entre le travailleur et son travail; b) entre le travailleur et son contremaître; c) entre le travailleur et la direction de l'entreprise; d) entre le travailleur et ses compagnons de travail. »²

Sans doute n'est-ce point dans le choix de ces cadres généraux de travail que la psychologie industrielle se distingue des autres disciplines, comme la direction du

personnel, par exemple, et qu'elle participe de façon originale et particulière à la solution des problèmes humains d'une entreprise. Mais, tout en étant ordonnée au bien commun de l'entreprise à l'instar des autres services, la psychologie industrielle y remplit des fonctions qui lui sont propres.

En termes généraux, nous dirions que son principal rôle est d'abord, d'observer, de décrire et d'expliquer le jeu des forces psychologiques qui sont mises en branle lorsqu'un groupe d'individus, patrons et ouvriers, gérants et employés, se trouvent soumis, dans les cadres d'une entreprise, aux exigences de la production industrielle ou du commerce. Son rôle est également de définir les conditions psychologiques qui assureront une efficacité maxima à l'activité collective des participants de l'entreprise.

Nous reconnaissons que cette conception de la psychologie industrielle ne reflète peut-être pas l'opinion qu'on en a généralement, même parmi les spécialistes de cette science. Pour un grand nombre, en effet, elle se limite exclusivement, ou à peu près, à l'étude des problèmes de la sélection et du rendement des travailleurs. Il est vrai que pendant de nombreuses années, la psychologie industrielle n'a pas eu d'autres préoccupations, qu'elle a fait ses preuves et montré son habileté dans ce domaine d'abord. Mais, nous semble-t-il, si elle ne veut pas demeurer dans une erreur que nous appellerions l'obsession du rendement matériel immédiat, en termes d'unités de production, la psychologie industrielle doit étendre ses cadres, élargir ses horizons. Elle doit voir, dans l'entreprise industrielle ou commerciale, le problème d'un groupe d'hommes soumis ensemble, aux exigences d'une action commune d'un genre particulier.

(1) Barbado, M. "Introduction à la psychologie expérimentale", page 450. Paris, Lethielleux, 1931.

(2) Viteless, Morris S., "Industrial Psychology", pp. 54-55, N.Y. Norton & Co., 1932.

(Suite à la page 4)

CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES

Il nous fait plaisir d'annoncer à nos lecteurs que le succès remporté l'an dernier par le **Congrès des Relations Industrielles** a encouragé la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval, à en organiser un second en 1947.

Ce Congrès qui sera tenu à Québec, en avril prochain, durera deux jours et aura comme thème général la **convention collective de travail**.

Durant la première journée, les délégués étudieront la préparation et la technique préliminaire à la convention collective; le règlement des griefs issus de l'application de la convention; les vices généraux des conventions collectives.

Le problème si épineux de la **sécurité syndicale** fera l'objet des études de la seconde journée; il sera envisagé sous ses aspects moral et légal ainsi que du point de vue des employeurs et des syndicats ouvriers.

Les congressistes auront l'occasion de participer aux forums qui suivront chacun des exposés.

Le programme définitif sera publié dans le prochain numéro du **Bulletin** en même temps que la liste des conférenciers.

INDUSTRIAL RELATIONS CONFERENCE

We are pleased to inform our readers that the success achieved last year by the **First Industrial Relations Conference** has led the Faculty of Social Sciences of Laval University to organize another Congress, in 1947.

It will be held at Québec, in April and will last two days. The subject-matter will be the **Collective Labour Agreement**.

During the first day, the auditors will study the preparation and preliminary technique to the collective agreement; the settlement of grievances arising out of the application of the agreement; the general defects of the agreements.

The ever present problem of **Union Security** will be studied during the second day. It will be considered from its moral and legal aspects and also from the employers' and trade-unions' points of view.

The congressmen will have the opportunity to participate in the discussions which will follow every lecture.

The definite programme will be published in the next issue of the **Bulletin** at the same time as the list of the lecturers.

Abonnement : \$1.50 la série de 10 numéros

Adresser toute correspondance au Secrétaire du Département des Relations industrielles, Faculté des Sciences sociales, Université Laval, Québec.