

# Relations industrielles Industrial Relations



## Conseil d'entreprise

Volume 4, numéro 8, avril 1949

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023513ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023513ar>

[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

(1949). Conseil d'entreprise. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 4(8), 75–76. <https://doi.org/10.7202/1023513ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1949

Cet 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/>

**é**rudit

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/>

## CONSEILS D'ENTREPRISE<sup>1</sup>

Voilà plusieurs décades que divers systèmes ont été préconisés et même expérimentés en vue d'obtenir que le travailleur trouve quelque atténuation à la subordination qui pèse sur lui davantage à mesure que l'entreprise augmente en importance.

Dans l'autre siècle déjà, des industriels britanniques avaient créé des « conseils de conciliation » dans leurs usines, et un ingénieur belge, qui les avait vu fonctionner, avait essayé de les introduire chez nous dans les années 80. Aux États-Unis, au début du XX siècle, sinon avant, des employeurs avaient créé des *Company Unions*, c'est-à-dire des syndicats d'usine, dont le comité avait également charge de régler les multiples incidents qui émaillent la vie quotidienne des grands établissements industriels. Mais, dans l'un et l'autre cas, l'initiative des employeurs était déterminée par le souci d'éliminer un groupement professionnel naissant — en lui enlevant les occasions d'intervenir en faveur du personnel — ou mieux encore de l'empêcher de naître.

Pendant la première guerre mondiale, en suite aux recommandations de la Commission de Reconstruction présidée par l'industriel Whitley, les conseils de conciliation par entreprise ont joué un rôle important dans les relations industrielles britanniques. Ils s'appuyaient cette fois sur les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs. Pourtant, à partir de 1925, les deux parties se sont graduellement désintéressées de l'institution nouvelle et sont revenues à la pratique des délégations syndicales, plus conforme à la tradition.

Les conseils d'entreprise proprement dits sont issus, dans presque toute l'Europe centrale, des mouvements révolutionnaires consécutifs à la défaite de 1918. Bien que leur objectif principal ait été le redressement de l'économie nationale, ils ont été considérés comme une grande victoire syndicale et, à ce titre, ils se sont souvent heurtés à la méfiance, sinon à l'hostilité des employeurs. La crise sévère qui a atteint ces pays comme les autres, à partir de 1930, a amené les Conseils à prendre une position de repli, qui a provoqué la désaffection des travailleurs.

Après la deuxième guerre mondiale, la loi a instauré des conseils d'entreprise dans plusieurs pays. Pour nous en tenir à l'Europe, nous mentionnerons la France, l'Autriche, l'Italie, la Pologne, la Tchécoslovaquie et la Hongrie. Dans les

pays scandinaves, la loi n'est pas intervenue, mais une convention collective nationale de 1946, régit le fonctionnement des « comités » d'entreprise, dont la mission est très voisine de celle des « conseils ».

En Angleterre, par contre, où le mouvement syndical a depuis le plus longtemps les assises les plus solides, et où le parti travailliste au pouvoir depuis trois ans a accompli maintes réformes audacieuses, il n'est pas question d'une loi sur les conseils d'entreprise; et en Suisse alémanique, les syndicats ouvriers font un accueil très réservé aux propositions des syndicats romands, inspirés par ce qui se passe en Europe occidentale. Cette attitude ne s'explique pas par un désintéressement relativement à la participation des travailleurs à la gestion des entreprises, mais bien plutôt par le souci de maintenir le contrôle syndical sur une participation éventuelle à la gestion des entreprises.

\* \* \*

En ce qui concerne la structure des conseils, des régimes différents sont en vigueur. En France et en Hollande, comme dans notre loi, le chef d'entreprise fait partie du conseil, soit seul, soit accompagné d'autres personnes choisies par lui, mais sans qu'il y ait composition paritaire. Dans les pays d'Europe centrale, il était absent; le conseil discutait avec lui ou avec ses représentants quand il le jugeait nécessaire.

Le plus souvent les représentants du personnel sont élus par l'ensemble du personnel; mais il arrive aussi qu'il y ait plusieurs collèges électoraux distincts pour assurer une représentation à des catégories distinctes, par exemple aux employés.

\* \* \*

Les modalités d'intervention des syndicats dans la constitution ou le fonctionnement des conseils sont assez diverses. Dans plusieurs pays les candidats devaient, entre les deux guerres, comme dans notre loi, être présentés par les syndicats. C'est encore le cas en France pour le premier tour de scrutin. Ailleurs, il faut simplement être syndiqué pour pouvoir faire acte de candidature.

En Hongrie et en Allemagne, avant le régime dictatorial, et en France actuellement, des représentants des syndicats assistent aux réunions du conseil avec voix consultative.

\* \* \*

(1) Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale de Belgique, *Revue du Travail*, Bruxelles, 49<sup>e</sup> année, No 12, décembre 1948, pp. 1053-1055.

Les attributions des conseils sont plus ou moins étendues selon les pouvoirs réels qu'on veut leur confier et, d'autre part, selon la mission qu'on veut réserver directement aux syndicats.

En ce qui concerne les conditions du travail, elles comprennent généralement l'application de la réglementation concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, des suggestions propres à compléter cette réglementation, la discussion du règlement d'atelier, la gestion des institutions sociales éventuelles. La consultation en cas d'embauchage ou de licenciement est fréquente, sans être générale.

Les conseils d'entreprise n'ont que rarement à intervenir dans les conflits collectifs et dans les conventions collectives, qui constituent un domaine réservé aux syndicats.

Par contre, toutes les législations chargent les conseils d'entreprise de recueillir, de transmettre toutes suggestions tendant à améliorer le rendement de l'entreprise. La communication de certains documents comptables est prescrite presque

partout, mais la nature des documents et les entreprises soumises à cette obligation varient d'un pays à l'autre. La désignation d'experts-comptables pour aider le conseil dans l'examen de ces documents n'est prévue qu'en France en dehors de chez nous. D'une manière générale, les conseils n'ont qu'un rôle consultatif en matière économique. Ils laissent à l'employeur la responsabilité de la conduite de l'entreprise.

Les caractères communs des conseils d'entreprise peuvent être formulés de la manière suivante: le conseil est composé de représentants élus par les diverses catégories du personnel, sur proposition des organisations syndicales; il n'intervient pas dans la gestion de l'entreprise, mais il dispose d'attributions consultatives en ce qui concerne l'augmentation du rendement, l'organisation et la marche générale de l'entreprise, l'apprentissage et la formation professionnelle, l'embauchage et le licenciement; il intervient d'une manière plus ou moins large dans la gestion des oeuvres et institutions sociales de l'entreprise et dans l'application des règlements relatifs aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

## MOUVEMENT DES SALAIRES DANS LE COMMERCE DE L'ALIMENTATION EN GROS DE QUÉBEC

RAYMOND GAGNÉ

Un relevé statistique a été entrepris dernièrement dans le commerce de gros de l'alimentation de la cité de Québec et de sa banlieue.

Le but alors proposé était d'établir une relation statistique entre les salaires fixés par les décrets en vertu de la Loi de la convention collective et les salaires payés par les employeurs. Nous nous sommes écartés un peu du but parce que les salaires décrétés offraient trop de rigidité pour calculer des moyennes qui devraient par la suite être comparées avec les moyennes des salaires effectivement payés. C'est pourquoi notre étude statistique n'a porté que sur les salaires payés par les employeurs, quitte à nous référer aux décrets eux-mêmes pour établir des comparaisons nécessaires.

Les statistiques que nous présentons dans ce présent Bulletin, proviennent de données transmises au Comité paritaire du Commerce de l'ali-

mentation en gros de Québec par les employeurs soumis aux décrets régissant cette catégorie d'entreprises. Dans les rapports des employeurs, nous avons trouvé tous les renseignements désirés pour une analyse quantitative des salaires hebdomadaires de tous les employés travaillant dans ce secteur du commerce. Nous avons donc au début, établi une distribution de fréquences montrant les fluctuations des salaires pour la période 1945-1949. Notre observation statistique expose pour une période de cinq ans un état des salaires à un moment donné (mois de février) durant l'année correspondante.

Par la suite, nous avons comparé la moyenne arithmétique des salaires pour chaque année en termes de nombres-indices avec l'indice fédéral du coût de la vie. Le choix de cet indice fédéral n'est justifié ici que par le désir de déterminer une approximation des salaires réels.