

Relations industrielles Industrial Relations



XXX — *Comment fonctionne la co-gestion dans la sidérurgie de la Rhur*, dans *Revue de l'Action Populaire*, décembre 1953, pp. 952-958.

Gérard Dion

Volume 9, numéro 2, mars 1954

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022905ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022905ar>

[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

Dion, G. (1954). Compte rendu de [XXX — *Comment fonctionne la co-gestion dans la sidérurgie de la Rhur*, dans *Revue de l'Action Populaire*, décembre 1953, pp. 952-958.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 9(2), 190–190.
<https://doi.org/10.7202/1022905ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1954

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/>

tion au gouvernement à imposer des contraintes et des contrôles plus grands. Ce sont là des conseils très judicieux.

GÉRARD DION

LAROQUE, PIERRE, « *Les chances de l'arbitrage obligatoire* », dans DROIT SOCIAL, septembre-octobre 1953, pp. 468-476.

L'auteur étudie les possibilités de l'établissement d'une procédure d'arbitrage obligatoire avec décisions exécutoires. Il ne fait pas de distinction entre les conflits d'intérêt et les conflits de droit. Mais pratiquement il ne considère que les premiers.

Il pose d'abord les données générales du problème. Au point de vue juridique, l'établissement d'un tel arbitrage est dans la ligne de l'évolution générale des institutions juridiques. Mais le Droit ne peut pas faire abstraction de la sociologie. Or les conflits collectifs de travail apparaissent très différents des litiges entre individus. Toute procédure qui tend à éliminer la grève n'a de chance d'être efficace qu'en autant qu'elle remplit les mêmes fonctions que la grève, i.e. que si elle est conçue en vue de permettre, de favoriser l'évolution universelle tendant à l'élévation matérielle et sociale des travailleurs. En outre, l'arbitrage obligatoire, pas plus que la grève ne peut être envisagé isolément. Il est un élément dans un ensemble. Il correspond à un stage relativement avancé de l'évolution sociale qui n'existe que dans très peu de pays.

L'auteur analyse ensuite les expériences en Nouvelle-Zélande, en Angleterre et en France. Il en dégage certaines considérations générales.

a) La procédure d'arbitrage obligatoire a toujours été établie avec l'accord des organisations ouvrières. En régime démocratique, il est impossible à l'État d'imposer à ces organisations l'application d'une telle procédure car les sanctions sont inefficaces et il ne suffit pas de décider qu'une grève est illicite pour la rendre impossible.

b) Les organisations ouvrières n'acceptent l'établissement d'une procédure d'arbitrage obligatoire que si elles en attendent des résultats favorables pour les travailleurs.

c) L'accord du patronat n'apparaît pas indispensable au succès d'une procédure d'arbitrage obligatoire.

Dans une troisième partie, l'auteur étudie la position actuelle du problème en France et il en conclut que la procédure d'arbitrage, si elle est peut-être un expédient provisoire, ne peut pas, d'une manière durable dans un régime de démocratie légale et d'économie capitaliste, apporter un substitut utile à la grève comme instrument d'action du dynamisme ouvrier.

GÉRARD DION

XXX — *Comment fonctionne la co-gestion dans la sidérurgie de la Rhur*, dans Revue de l'Action Populaire, décembre 1953, pp. 952-958.

On a beaucoup parlé de la co-gestion. Ici l'auteur présente les résultats d'une enquête dans une industrie qui la pratique depuis quatre ans. Dans le contexte allemand, il ressort que la co-gestion a) atténue sensiblement les risques des conflits sociaux; b) semble avoir nettement favorisé la productivité; c) crée une collaboration effective entre patrons et ouvriers; d) contribue au maintien de la paix sociale. Un tel témoignage basé sur des faits observés a certainement plus de valeur que toutes les fantaisies construites par des imaginations affolées.

G. D.

Establishing a Training Program: Selected Experience. Edited by Thomas Q. Gilson, William A. Holcombe and John D. Staley. Available from Institute of Management and Labor Relations, Rutgers University, New Brunswick, N.J., 46 pp., \$0.25, 1953.

This bulletin contains papers on the installation and improvement of industrial programs of training and education. The topics are set up as follows:

"Supervisory Training", William V. Machaver, Training Director, Johnson and Johnson.

"Methods and Materials for Training", G. H. Dukes, Training Specialist, Esso Standard Oil Company.

"A Preforeman Training Program", William S. Walker, Director of Safe-