

LA BONNE ENTENTE

Il arrive hélas trop souvent que l'employé subalterne et son chef, que l'employé et le patron, ne s'entendent pas pour la bonne exécution du travail d'une maison. Dans ces cas, on est inévitablement en présence de deux sources de difficultés, et un moyen terme s'impose si l'on veut surmonter les difficultés qui sont causes de la mauvaise entente, quelque fois de la discorde. Que la difficulté surgisse d'un côté ou de l'autre, on devrait toujours se hâter de la trancher par une discussion franche.

Si l'on néglige de faire cela, si on laisse les sentiments adverses s'aiguïser, il se produira finalement un état de choses malheureux pour les deux parties.

L'employé qui ne sent pas que les intérêts de son patron sont aussi les siens; l'employé qui ne travaille pas au succès de la maison comme au sien propre, celui-là ne fait pas tout son devoir.

L'employeur qui ne se rend pas compte que le bien-être de ses employés est une question qui s'impose à son attention personnelle; qui oublie qu'il leur doit plus que de l'indifférence, celui-là non plus ne fait pas tout son devoir.

Celui qui ne comprend pas la définition du mot mutuel ne peut pas s'attendre, en affaires, à se créer des relations amicales, ou pour le moins agréables.

L'employeur a le droit d'exiger tout le temps de son employé. Il le paye en raison d'un certain nombre d'heures de travail, et il a le droit d'exiger de lui tout le temps déterminé, tout comme il ferait dans le cas d'un ouvrier extérieur appelé à faire une réparation quelconque dans la maison, et qui le taxerait à tant à l'heure.

Cela veut dire qu'un commis ne peut en aucune façon écourter ses heures de travail sans prendre une chose qui ne lui appartient pas, et c'est tout comme s'il prenait chaque jour pour son usage personnel, et sans les payer, les articles du magasin qui appartiennent de droit au patron. Quelques-uns trouveront cela plutôt radicalement tranché, sans doute parce qu'on a depuis longtemps l'habitude de se relâcher et que le patron a laissé faire. Sans doute, si le patron consent à ce que ses employés lui prennent une partie du temps qui lui est dû, la question change d'aspect.

Et nous croyons que l'employé doit avoir d'excellentes raisons d'écourter ses heures de travail et que l'employeur doit se montrer généreux lorsque les circonstances l'exigent.

Travailler neuf heures par jour et s'attendre à être payé pour dix, ce n'est pas d'un homme d'affaires. Si le salaire n'est pas suffisant et que l'employé n'en est pas satisfait, celui-ci n'a qu'une chose à faire, c'est de démissionner. Il n'est pas excusable ni d'écourter les heures qu'il doit au patron, ni de négliger les soins à apporter à son travail.

L'honnêteté et la justice absolues doivent être la base du seul arrangement possible entre le patron et ses employés, le seul qui puisse durer et donner satisfaction.

Afin de promouvoir l'harmonie, cependant, l'employé devrait volontiers offrir ses services supplémentaires sans exiger de rémunération, et le patron, de son côté, doit se montrer généreux dans ces circonstances.

Mais l'employeur commet une grave erreur lorsqu'il croit ne devoir rien autre à son patron que les heures spécifiées, et un peu de bonne volonté pour faire ce qu'on lui dit de faire. Celui qui croit pouvoir s'en tenir là, travaille pour l'horloge et non pour l'employeur. Il peut rendre quelque service à la maison, mais non à lui-même, et il ne trouvera jamais personne à lui offrir une meilleure position à remplir.

D'un autre côté, si un employé prend quelque intérêt aux affaires, et s'efforce d'être un peu plus que le mercenaire à tant de l'heure, son employeur devrait se donner la peine de lui exprimer son appréciation telle qu'il la ressent.

Si les services d'un employé valent plus cher qu'on ne les paye, et que les affaires de la maison permettent de le payer davantage, l'augmentation du salaire ne doit pas être différée jusqu'à ce que l'employé insiste en menaçant de démissionner. Une avance volontaire du salaire d'un employé, lui fera plus de plaisir et le disposera mieux en faveur de l'administration que deux fois la somme obtenue à force d'insistance et de menace.

Le patron doit s'intéresser activement à ses employés.

Il a pour cela les mêmes raisons qui le font attendre le même intérêt de la part des employés. Ceux-ci ne prendront jamais l'intérêt de celui qui ne prend pas le leur. Certains hommes d'affaires ne demandent qu'à afficher leur autorité en toutes occasions. Ils aiment à commander ceux qui les entourent. De telles manières n'obtiennent jamais les meilleurs résultats. Le bon patron fait en sorte que son autorité ne soit un fardeau pour personne, il travaille avec ses employés plutôt qu'au-dessus d'eux.

Personne n'aime à travailler pour quelqu'un qui ne cesse de grogner et de réclamer. Un employé ne fait jamais tout son possible pour une personne qu'il n'aime pas, pour laquelle il n'a aucune sympathie.

S'il est un cas en particulier où la coopération soit précieuse, c'est bien dans celui des relations du maître avec les employés.

Il est bon que le patron reconnaisse l'individualité de ses commis, au lieu d'essayer de les considérer comme les unités d'une catégorie. Chaque homme possède son individualité qui est souvent la source de sa valeur à faire des affaires.

C'est une erreur de la part d'un patron que d'ignorer cette individualité et de prétendre assumer que tous ses employés sont pareils. On doit se faire un devoir d'étudier l'habileté ou la faiblesse de chacun afin de pouvoir en disposer équitablement.

C'est aussi une erreur de la part de l'employé que de cacher complètement son individualité, pour n'apparaître plus que comme la cheville dans un trou. Celui qui veut arriver au sommet doit faire usage de toutes ses qualités physiques et mentales, et la dissimulation ne doit s'appliquer qu'aux défauts.

Il y a une quantité d'employés dans le commerce en détail qui semblent se préoccuper très peu de leur avancement. Ils sont trop contents de leur sort. Ils ont peur de gagner plus d'argent qu'on ne leur en paye.

Ceux-là n'arriveront jamais au succès par eux-mêmes; mais le patron en fera des employés d'une toute autre valeur s'il leur porte de l'intérêt, s'il s'occupe d'eux.

Laisser un vendeur continuer à faire un travail médiocre, et prendre les choses comme elles viennent, c'est peut-être tout ce qu'il mérite; mais il est plus souvent facile d'éveiller, de stimuler un tel homme et d'en faire un sujet de valeur, que de trouver celui qui serait déjà parfaitement développé.

Dans chaque individu il y a une sorte de pouvoir latent; et si un patron a réussi à secouer le sommeil de cette faculté chez son employé, pour faire de lui un homme intelligent, il est plus que probable qu'il pourra s'assurer ses services pour longtemps et à des conditions plus avantageuses que s'il lui avait fallu avoir recours à un étranger possédant déjà une réputation d'habileté.

Il est de bonne politique, pour un patron, d'aider au développement de ses employés; nous pourrions ajouter que cela est aussi humanitaire.

Il y a encore une catégorie d'employés qui s'imaginent qu'on ne pourrait se passer d'eux. Cette prétention de leur part a quelque fois son bon côté. Elle signifie souvent que l'individu est si profondément intéressé au succès de la maison, qu'il lui répugnerait de laisser la tâche à un autre. Et