

Relations industrielles Industrial Relations



Essentials of Personnel Management, par Mitchel S. Novit, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall Inc., 1979, 242 pp.
Personnel: The Management of Human Resources, par Stephen P. Robbins, Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall Inc., 1978, 393 pp.

Laurent Bélanger

Volume 35, numéro 1, 1980

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029048ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029048ar>

[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

Bélanger, L. (1980). Compte rendu de [*Essentials of Personnel Management*, par Mitchel S. Novit, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall Inc., 1979, 242 pp. / *Personnel: The Management of Human Resources*, par Stephen P. Robbins, Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall Inc., 1978, 393 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 35(1), 166–167. <https://doi.org/10.7202/029048ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1980

Cet article 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/>

de travail. Les principaux indices (tableau II) en sont le nombre de conflits, le nombre de travailleurs touchés, le nombre de jours-personnes perdus, la durée moyenne de jours ouvrables perdus et le pourcentage de temps de travail perdu estimé. Certains indices sont ensuite ventilés selon des caractéristiques telles le secteur d'activité, la région, l'affiliation syndicale, le mois, le type de conflits.

On a retiré cette année le tableau «conflits de travail selon les sources d'information». On retrouve par contre quatre nouveaux tableaux (VII à X). Le premier offre une désagrégation plus poussée des conflits par secteurs d'activités tandis que les trois autres permettent de croiser entre eux les indices de nombre de conflits, nombre de travailleurs en cause et nombre de jours-personnes perdus en ventilant l'indice de référence. On apprend par exemple au tableau IX, qu'environ 50% des arrêts sont de moins de deux semaines et comptent près de 80% des travailleurs impliqués dans des grèves ou lock-out, tandis que les arrêts de plus de trois mois représentent 82% des grèves et lock-out et 2.6% des travailleurs en cause. La possibilité de ventiler ces données selon d'autres variables telles l'affiliation syndicale, les secteurs d'activité, l'autorité, le cadre du conflit, etc. ouvrent des perspectives d'analyse fort intéressantes pour cerner davantage la nature des arrêts de travail au Québec.

De fait, la possibilité d'accroître la quantité d'information sur les arrêts de travail provient de données recueillies à l'aide d'un questionnaire administré auprès de chaque employeur impliqué dans un arrêt de travail en 1978, exception faite du MAS, MEQ et de la fonction publique québécoise pour lesquels l'information désirée est facilement accessible sans questionnaire. Le taux de réponses élevé (près de 98%) est fort encourageant quant à la représentativité des répondants et la nature des questions ne devraient pas poser de problèmes de biais systématique. Tel ne serait pas le cas si l'on ajoutait des questions relatives aux causes des arrêts et aux conditions de reprise du travail. Par contre, de telles informations jumelées à celles déjà

recueillies par l'enquête feraient faire un bond fantastique à la compréhension du phénomène.

Voilà pour l'ajout incontestablement prometteur du rapport. Autres changements: le calcul des jours-personnes perdus a subi deux légères modifications, l'une de forme déséxisant l'ancienne appellation de «jours-hommes perdus», l'autre, de fond tenant compte du départ de travailleurs entre le début et la fin du conflit; le nombre de jours ouvrables, qui entrent dans le calcul du pourcentage de temps de travail perdu est passé de 259 à 252 afin de refléter davantage le nombre réel de jours fériés intégrés dans la plupart des conventions collectives. Comme le font remarquer les auteurs, la comparabilité d'avec les années antérieures en souffre quelque peu, aussi y aurait-il avantage à ajuster les données pour 1976 et 1977. Enfin, en plus du tableau II (indices globaux) qui permet une lecture comparative d'avec les années précédentes, les auteurs dans leur présentation du tableau III font également une telle comparaison. Comme nous l'avons déjà suggéré, il serait intéressant pour le lecteur de disposer d'information similaire pour d'autres tableaux, ou encore chaque tableau pourrait inclure un indice de variation annuelle.

Jacques MERCIER

Université Laval

Essentials of Personnel Management, par Mitchel S. Novit, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall Inc., 1979, 243 pp.

Personnel: The Management of Human Resources, par Stephen P. Robbins, Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall Inc., 1978, 393 pp.

En rédigeant ces deux ouvrages, les auteurs ont voulu fournir aux étudiants de premier cycle universitaire, un instrument pédagogique utilisable au cours d'un trimestre d'enseignement. Les sujets traités sont identiques à ceux qu'on retrouve dans les

bons volumes publiés à ce jour. En effet, on commence par décrire le contexte légal, économique et syndical de la gestion des ressources humaines pour aborder ensuite l'évolution de la «fonction personnel» et de son support structurel. La planification des effectifs, la dotation en personnel, la formation, l'appréciation sont autant de thèmes connus présentés selon la séquence conventionnelle que l'on connaît.

Ce qui distingue ces deux ouvrages des autres, c'est avant tout le style personnalisé des auteurs, l'effort de concision dans la présentation des sujets. On tient compte de l'apport des sciences du comportement telles que la psychologie sociale et organisationnelle, la théorie des organisations dans la mesure où cet effort est nécessaire à la compréhension du rôle actuel et futur des préposés aux ressources humaines au sein des organisations. Cependant, les auteurs n'ont pas cherché à développer une vision globale et intégrée de la fonction, probablement, parce qu'ils visaient une clientèle bien particulière. Ils ont donc préféré demeurer à l'intérieur des sentiers déjà bien explorés.

Sur le plan pédagogique, l'ouvrage de S.P. Robbins va plus loin que celui de M.S. Novitt en illustrant chaque exposé par un seul cas: celui de la compagnie Western Electric. Par exemple, après un exposé soit sur la planification des effectifs, soit sur la dotation en personnel, l'auteur décrit les politiques et les pratiques actuelles à la Western Electric sur ces mêmes sujets.

Ces deux ouvrages, d'une lecture facile, peuvent servir de complément à l'enseignement et peuvent également être utiles aux praticiens qui veulent se familiariser avec ce domaine sans chercher à l'approfondir.

Laurent BÉLANGER

Université Laval

L'evoluzione del ruolo e delle finalità della funzione del personale nelle aziende

italiane, Rome, ENI, Quaderni Dipers, 3 volumes, 1979, 116 + 151 + 80 pp.

Mappa europea delle relazioni industriali, Torino, Isvor-Fiat, six matrices introduites par Gianfranco Gambigliani, Maria Teresa Schütt et Mario Unnia, 1979.

Voici deux ouvrages qui revêtent, en ce début de décennie, une importance certaine, à des degrés divers, dans le développement des études de relations industrielles, particulièrement au plan international et comparé. Tous deux, en effet, en faisant, sous des formes et avec des propos différents, le point des années 70, nous permettent de mieux affronter les années 80, dans les conditions dans lesquelles rarement le passage d'une décennie à une autre a été aussi marqué par des changements essentiels.

Le premier, en trois volumes, constitue un supplément aux **Quaderni Dipers**, cahiers de la Direction pour le personnel et l'organisation du groupe pétrochimique italien à participation étatique ENI, dont le directeur responsable Fulvio Pichi, qui dirige les études à la même direction, laquelle en a pris l'initiative, y a contribué financièrement et l'a appuyée organisationnellement.

Mais qu'on ne s'y trompe guère: sous le titre «L'évolution du rôle et des finalités de la fonction personnel dans les entreprises italiennes» il s'agit, tout au moins pour les deux premiers volumes, d'une véritable revue des idées sur le vaste domaine des relations industrielles, fut-ce à travers une littérature exclusivement limitée aux publications de langue italienne et les opinions d'experts tous italiens.

S'agissant, toutefois, pour une large part, d'une approche organisationnelle du domaine, il est évident que l'influence des courants de pensée étrangers - et, surtout, anglo-saxons - n'a pas été négligeable. D'autre part, les traductions italiennes de travaux étrangers occupent une place non-négligeable dans la bibliographie du premier tome.