

Article

« [s.t.] »

Ouvrage recensé :

Shimon L. DOLAN, Randall S. SCHULER : *Canadian Readings in Personnel and Human Resource Management*. St-Paul, West Publishing Company, 1987, 467 pp., ISBN 0-314-32487-9

par Michel Audet

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 43, n° 1, 1988, p. 203-205.

Pour citer cet article, utiliser l'adresse suivante :

<http://id.erudit.org/iderudit/050400ar>

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

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 à l'URI <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>

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. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : erudit@umontreal.ca

dustrial relations system. This is one conclusion that could be drawn from some of the disputes discussed in this collection, and it would appear to be the lesson of the failed efforts to organize the Michelin tire plants in Nova Scotia.

The larger picture which emerges from the reports in this volume is one of costly, protracted confrontations around relatively minor issues. Professor Gilson reports that government intervention in labour disputes has usually reflected «a cavalier attitude of political expediency» rather than a firm commitment to the principles of industrial relations. In general, employers, both public and private, have been reluctant to accept the reality of trade unionism and collective bargaining. Much of this Professor Gilson attributes to shortcomings in existing provincial labour law. He would apparently not endorse the structuralist view that the industrial relations system, like the welfare state, regional development policy and the larger capitalist economy, has been in a state of continuing crisis since the 1970s and that this has forced employers and governments to adopt more coercive policies. Nevertheless Professor Gilson concludes that the pluralist vision of industrial relations has not been adequately fulfilled in Nova Scotia. Without the adoption of more constructive efforts for the reform of industrial relations, he predicts a precarious future for industrial peace in Nova Scotia.

David FRANK

University of New Brunswick

Canadian Readings in Personnel and Human Resource Management, par Shimon L. Dolan et Randall S. Schuler, St-Paul, MN, West Publishing Company, 1987, 467 pp., ISBN 0-314-32487-9

Ce volume édité par Randall Schuler et Shimon Dolan, se veut un complément au volume de base qu'ils ont publié l'année dernière sous le titre **Personnel and Human Resource Management in Canada** également chez West. Alors que le volume de base décrit de façon systématique les principales dimensions de la théorie et de la recherche relativement aux activités de gestion des ressources humaines traditionnellement connues, le présent volume regroupe trente-cinq textes d'auteurs différents, pour la plupart des canadiens, portant sur des aspects plutôt spécifiques et contemporains de la GRH. Ces textes sont regroupés sous huit sections. La première section sert d'introduction et regroupe deux textes intéressants de R. Schuler et de J.M. Cousineau traitant respectivement des choix stratégiques en GRH et des tendances du marché du travail relativement aux spécialistes et professionnels de la gestion des ressources humaines.

La deuxième section aborde le concept de planification en GRH et compte quatre textes dont les plus intéressants sont ceux de D. Ulrich sur la planification stratégique, de même que l'étude de cas des systèmes d'information de gestion en matière de ressources humaines chez Provigo, présenté par le directeur des ressources humaines C. Marier.

La troisième section concerne la dotation et compte huit textes que l'on peut regrouper en deux catégories. Une première fait le point, à l'aide de synthèses théoriques (H.C. Jain) et pratiques (L. Piché-Canadien national, L.J. White-Banque Royale) sur l'égalité des chances en emploi, et une deuxième catégorie critique les moyens traditionnels de sélection et fait la lumière sur des instruments dont la validité, la fidélité et l'utilité sont plus contingentes aux besoins des organisations contemporaines. Citons, à titre d'exemple, les essais de T. Janz sur l'entrevue, S.F. Cronshaw sur les tests et A. Tziner sur les centres d'appréciation par simulation.

La quatrième section traite de l'évaluation de la performance et de la rémunération. Les textes de H. Schwind et de R.L. Dipboye sur l'évaluation de la performance sont excellents et tracent un bilan intéressant du passé, du présent et du futur de cette activité de gestion de même que des divers aspects relatifs à la discrimination en emploi. Les textes de R. Thériault, de P.M.. Podsakoff et al. et de R.N. Kanungo concernant la rémunération sont, par contre, plus décevants car ils font état de généralités traditionnellement connus.

La cinquième section s'intitule «Improving Employees Effectiveness and Motivation» et compte cinq textes couvrant à la fois la formation, l'organisation du travail et l'absentéisme. Cette section est sans doute la plus faible du volume car c'est une catégorie fourre-tout et on comprend mal, contrairement aux autres sections, le fil conducteur entre les textes de H.R. Haccoun, R.J. Adams et R.J. Sawlowski sur la formation, celui de H.F. Kolodny sur l'organisation du travail, et celui de G. Johns sur l'absentéisme. De ce nombre, les auteurs qui ont traité la formation ont retenu davantage mon attention car ils font référence à des résultats de recherche et à la pratique en contexte canadien.

La sixième section a pour objet les relations de travail et regroupe des auteurs relativement connus au Canada. A. Craig, malgré certaines erreurs sur les législations provinciales, présente son traditionnel système de relations industrielles, S. Dolan, co-éditeur, fait état des changements affectant ce système, G. Trudeau fait état du débat relatif aux droits des employés et de la direction quant au congédiement et finalement, J. Weiler y va d'une synthèse fort intéressante de la technique «Final-Offer Selection» pour la résolution des conflits de travail.

La septième section compte trois textes portant sur la santé et la sécurité au travail. Celui de G. Atherley présentant le thème de façon générale, est plutôt faible et détonne de l'ensemble de l'ouvrage.

Quant aux écrits de Burke sur le stress et le burn-out et de Van Ameringen et al. sur la relation stress-absentéisme, mentionnons qu'ils représentent un apport intéressant, à la fois sur le plan de la synthèse théorique et empirique, pour un volume traitant de la GRH en général. Il y a cependant une certaine redondance entre les textes 24 (Johns) et 31 (Van Ameringen) tous deux faisant état de l'absentéisme et ce, dans deux sections différentes (section V et section VII).

La huitième et dernière section intitulée «Integrating, Trends and Comparisons», à l'instar de la section V, est également une section fourre-tout. On y retrouve un texte de M. Axmith et B. Mozes sur la planification des carrières, un autre de A.M. Jaeger sur l'application de la théorie Z au Canada, un autre de E.B. Harvey et J.H. Blakely sur les systèmes d'information des ressources humaines (HRIS) et un dernier de G. Biles sur l'évaluation de l'efficacité des activités de GRH. Le texte de Harvey et Blakely aurait gagné à se retrouver avec celui de C. Marier (section II) et quant à celui de Biles, compte tenu de la littérature récente à ce sujet, il aurait pu être renforcé, au moins sur le plan de la synthèse des connaissances. Les deux autres textes de cette section présentent une certaine originalité, cependant on comprend mal pourquoi ils n'apparaissent pas avec les autres textes de la section V portant sur la formation et la motivation.

Bref, ce recueil de textes édité par Dolan et Schuler et regroupant près de quarante théoriciens et praticiens du champ des ressources humaines, vient occuper une place importante dans la littérature canadienne, en plus de compléter leur volume de base sur le plan de la recherche et de la réalité contemporaine de certaines dimensions de la gestion des ressources humaines.

Il va de soi qu'on ne peut espérer, sur trente-cinq textes, s'attendre à une qualité égale de traitement de la part des auteurs, mais il n'en demeure pas moins que dans l'ensemble, ce volume représente un apport important au niveau de l'enseignement et de la formation pratique.

Il est à espérer que de telles initiatives se répètent et que dans l'avenir on retrouve encore plus souvent sous un même couvert, des universitaires et des praticiens faisant part de leurs idées et de leurs expériences. Le domaine de la gestion des ressources humaines en a grandement besoin et ne s'en portera que mieux.

Michel AUDET

Université Laval

Workers and Allies: Female Participation in the American Trade Union Movement, 1824-1976, par Judith O'Sullivan and Rosemary Gallick, Washington, Smithsonian Institution Press, 1975, 96 pp., ISBN 0-87546-138-1

Dans le cadre du bi-centenaire des États-Unis en 1975, Judith O'Sullivan a organisé une exposition itinérante sur l'histoire de la participation des femmes au mouvement syndical américain. Constituée principalement de photographies et de sources originales, cette exposition était accompagnée d'un Catalogue, véritable outil de travail pour celles et ceux qu'intéresse cette question. En effet, on trouve dans cette publication une brève synthèse intitulée: «Female Participation in the American Trade Union Movement» (pp. 7-23) par Judith O'Sullivan; une «Chronologie» (pp. 25-32) par O'Sullivan et Rosemary Gallick; 182 brèves biographies de femmes engagées dans le mouvement syndical et/ou le mouvement féministe, chacune accompagnée d'une bibliographie imposante; une «Bibliographie» additionnelle de plus de 250 titres placés par ordre chronologique de publication, résultat des recherches de Rosemary Gallick. L'ouvrage est illustré de soixante photographies ou gravures. Bella S. Abzug, membre du Congrès américain, signe le texte d'introduction, dans lequel elle affirme «Women draw strength from knowledge of their own past struggles». Certes, ces deux cent ans d'histoire témoignent de l'ancienneté du mouvement syndical féminin (la première association date de 1765 et la première grève de 1824) et des différents visages pris par cette longue histoire. On y trouvera nombre de faits ignorés de l'histoire officielle. Toutefois, des sous-titres dans le texte de synthèse et la chronologie auraient facilité la compréhension de l'évolution de ce mouvement. La présentation très descriptive et linéaire de tous ces événements (grèves, incidents, conflits, lois, victoires) ne permet pas d'en saisir les principales étapes. De même, les véritables enjeux ne sont pas suffisamment mis en relief. Malgré tout, l'abondante documentation bibliographique et biographique fait de cette publication une acquisition fort utile pour les chercheur-e-s.

Micheline DUMONT

Université de Sherbrooke