Document généré le 31 mai 2025 05:40

Relations industrielles
Industrial Relations

Gestion de la rémunération : théorie et pratique par Roland Thériault et Sylvie St-Onge, Montréal : Gaëtan Morin, 2000, 780 p., ISBN 2-89105-738-4.

Jean Bernier

Volume 56, numéro 1, hiver 2001

URI : https://id.erudit.org/iderudit/000155ar
DOI : https://doi.org/10.7202/000155ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce compte rendu

Bernier, J. (2001). Compte rendu de [***Gestion de la rémunération : théorie et pratique*** par Roland Thériault et Sylvie St-Onge, Montréal : Gaëtan Morin, 2000, 780 p., ISBN 2-89105-738-4.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *56*(1), 220–222. https://doi.org/10.7202/000155ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2001

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/

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/

Voir texte plus bas.

Gestion de la rémunération : théorie et pratique
par Roland THÉRIAULT et Sylvie ST-ONGE, Montréal : Gaëtan Morin, 2000, 780 p., ISBN 2-89105-738-4.

Cet ouvrage constitue, en fait, une mise à jour importante d'un précédent ouvrage de Roland Thériault paru en 1992 chez le même éditeur sous le titre de *Guide Mercer de la rémunération*. En fait, il s'agit bien davantage qu'une simple réédition, ainsi qu'on pourra aisément le constater, même si la structure de base de l'ouvrage demeure la même pour l'essentiel.

C'est un livre qui s'adresse autant au praticien qu'à l'étudiant intéressé par la gestion des ressources humaines ou par les relations industrielles. D'une certaine manière, on peut dire qu'il s'agit d'un livre complet en ce qu'il couvre toutes les principales questions relatives à l'élaboration, la mise en place et la gestion d'un système de rémunération.

L'ouvrage comporte six grandes sections comprenant deux ou trois chapitres chacune. La première présente l'objet du livre, soit la gestion de la rémunération en la situant selon diverses perspectives après avoir défini ce qu'il faut entendre par rémunération globale. Cette section présente également le modèle de gestion de la rémunération proposé et autour duquel l'ouvrage se construit. Malgré les adaptations et les compléments qu'il comporte, on sent dans ce modèle l'influence Milkovich qui avait déjà largement marqué le *Guide Mercer*. La deuxième section s'intéresse aux questions relatives à la compétitivité de la rémunération (équité externe) ; c'est ici qu'il sera question de ce que les auteurs appellent la nécessité d'offrir une rémunération compétitive ainsi que des enquêtes de rémunération. La troisième traite de la cohérence interne des salaires (équité interne) ; on y aborde les questions relatives à la description et l'évaluation des emplois ainsi que l'élaboration et la gestion des structures salariales selon les méthodes traditionnelles. La suivante aborde certaines questions qui ont émergé plus récemment soit celle de l'équité salariale et celles de la rémunération selon les compétences ou encore des bandes élargies. La cinquième section traite de la reconnaissance et de la gestion du rendement aussi bien sur une base individuelle que sur une base collective. On y traite également de la mesure du rendement des individus, des équipes et des organisations. Enfin, la dernière section s'intéresse aux avantages offerts aux employés en relation avec la rémunération globale, qu'il s'agisse des avantages sociaux ou des autres formes de gratifications offertes aux employés.

Même si les thèmes abordés demeurent pour l'essentiel les mêmes que ceux qui avaient fait l'objet de l'ouvrage de 1992, il importe de noter que le livre comporte des mises à jour, des ajouts et des améliorations importantes aussi bien au plan du contenu qu'à celui de la pédagogie et de la forme.

Au plan du contenu, il faut noter que certains thèmes, qui étaient soit absents soit à peine évoqués dans la version de 1992, font l'objet de développements plus accordés à l'importance qu'ont prises ses questions depuis quelques années. Qu'on pense à la question de l'équité salariale entre les emplois à prédominance masculine ou féminine ou bien à certains modes de rémunération qu'on qualifie parfois de non traditionnels comme la rémunération selon les compétences ou selon les gains de productivité. Il faut tout de même regretter que la parution de l'ouvrage au tout début de l'an 2000 n'ait pas permis de tenir compte des modifications apportées le mois précédent à la *Loi sur les normes du travail* relatives aux clauses dites « orphelin ». Ce sera sans doute une des préoccupations des auteurs lors d'une prochaine édition qui leur donnera peut-être aussi l'occasion de mieux mettre en lumière les impacts négatifs de telles clauses discriminatoires, notamment en termes de conflits intergénérationnels. En effet, la version actuelle paraît mettre davantage l'accent sur les avantages de ces clauses sur la flexibilité nécessaire aux entreprises et sur leurs effets escomptés sur la création ou le maintien des emplois.

Au plan pédagogique, on note avec plaisir plusieurs améliorations majeures comme l'introduction de cas concrets en guise de préambules à chacun des chapitres. Ces mises en contexte tirées de situations réelles observées dans une grande variété d'entreprises ont pour effet de bien sensibiliser l'étudiant ou autre lecteur au thème qui sera abordé

dans le chapitre. Autre innovation au plan pédagogique, une série de questions à la fin de chaque chapitre permettant au lecteur non seulement de faire un retour en arrière mais de bien vérifier s'il a compris et retenu les éléments essentiels du chapitre et les principaux enjeux qui le sous-tendent. Pour avoir utilisé cet ouvrage comme manuel de base dans un cours aux trimestres d'hiver et d'automne 2000, j'ai pu constater qu'il est non seulement un outil pédagogique de premier rang mais aussi qu'il a été également très apprécié des étudiants et des étudiantes qui ont eu à l'utiliser.

Enfin, comment ne pas passer sous silence l'amélioration de la forme et du style de l'ouvrage. En effet plusieurs chapitres ou sections de chapitres ont fait l'objet de coupures importantes et d'une réécriture complète ce qui a eu pour heureux effet d'en alléger le style. Grâce à une plume alerte, le style a été allégé et la lecture rendue plus facile. Il reste à souhaiter que les parties de l'ouvrage qui n'ont pu faire l'objet d'une telle attention dans la présente édition puissent connaître le même traitement dans une prochaine édition.

En somme, il s'agit d'un ouvrage que je n'hésite pas à recommander aussi bien à l'étudiant qu'au praticien en gestion de la rémunération tout en continuant, pour ma part, à l'utiliser comme manuel au premier cycle et comme ouvrage de référence au deuxième cycle.

JEAN BERNIER
Université Laval