

## Relations industrielles Industrial Relations



*The Scanlon Plan*. Edited by Frederick G. Lesieur. New York: John Wiley and Sons, Inc., 1958. 173 pp. \$4.50.

Roger Chartier

Volume 15, Number 3, July 1960

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021972ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021972ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Chartier, R. (1960). Review of [*The Scanlon Plan*. Edited by Frederick G. Lesieur. New York: John Wiley and Sons, Inc., 1958. 173 pp. \$4.50.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 15(3), 387–388.  
<https://doi.org/10.7202/1021972ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1960

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

Il court dans tous ses textes un humanisme, un certain humour joyeux qui se refusent au joug des étalages savants d'appareils scientifiques et de statistiques probantes. L'auteur, jongle, en toute facilité semble-t-il, avec des notions très complexes; il éclaire par petits coups, il force à réfléchir. A tout ce monde brillant et riche, on ne souhaiterait qu'un peu plus de systématique.

Il faut savoir gré au professeur Hughes de la finesse de son style, de la profondeur de certaines de ses intuitions et de la chaleur humaine qui se dégage de tous ses textes sur les carrières, la division du travail en face des types de personnalité et du rôle social, les dilemmes du status, et les diverses professions. On retrouve tout cela dans son livre.

ROGER CHARTIER

*Du droit naturel à la sociologie*, par Jacques Leclercq., vol. I, 159 pp.; vol. II, 166 pp. Coll. « Sociologie d'aujourd'hui », Editions Spes, 79, rue de Gentilly, Paris, 13e, 1960.

Les sciences sociales forment un ensemble touffu, compliqué. Qui ne se mêle d'en parler, de porter des jugements avec l'assurance que les spécialistes en la matière ne possèdent point. Philosophes, théologiens, juristes, sociologues envisagent souvent la même réalité avec leur déformation professionnelle et tentent de tout réduire à leur discipline. Sans le savoir aussi, ils utilisent les mêmes termes dans des significations tout à fait différentes.

Le but que se propose le chanoine Leclercq dans cet ouvrage, c'est d'essayer de mettre de l'ordre dans les sciences sociales. Personne n'était mieux préparé à ce travail de méthodologie si urgent. Il a réussi de main de maître.

Le tome premier contient les chapitres suivants: les avatars du droit naturel; l'objet de la morale; l'objet du droit; philosophie du droit et théorie générale du droit; le droit naturel est-il du droit?; philosophie sociale et politique sociale; la théologie sociale. Le tome second est consacré spécialement

à la sociologie: le problème de la sociologie; l'importance du phénomène social; sociologie et morale; sociologie et droit; sociologie et réflexion; sociologie et religion.

On ne trouvera pas dans ce petit ouvrage de longs développements, mais l'auteur, avec clarté, nous donne l'essentiel. Et c'est déjà suffisant pour ceux qui désirent éclairer leur lanterne. Ceux-ci pourront voir comment la Sociologie — tout en restant dans son domaine propre — contribue à enrichir les autres sciences.

Dans l'introduction, le chanoine Leclercq remarque: « Ayant passé ma vie à étudier l'une et les autres (la morale et les sciences sociales), j'ai souvent été impressionné de voir que tout le monde a, dans ces matières, des opinions tranchées qu'on affirme avec une assurance totale, sans avoir rien étudié, y compris sur des questions extrêmement compliquées, comme celle de la propriété, du divorce ou de l'organisation internationale. Il n'est pas de domaine où il soit plus rare qu'on vous interroge ou qu'on vous demande des informations ». D'autres, de ce côté-ci de l'Atlantique, pourraient facilement corroborer cette expérience.

Nous souhaitons donc qu'au moins les professeurs de théologie, de philosophie, de droit et de sciences sociales prennent la peine de lire ce petit traité de méthodologie sociale. Il nous semble que c'est un impératif pour conserver un minimum de bonne foi quand on effleure les problèmes sociaux. Cet ouvrage est indispensable à tous les étudiants en sciences sociales.

G. DION

*The Scanlon Plan*. Edited by Frederick G. Lesieur. New York: John Wiley and Sons, Inc., 1958. 173 pp. \$4.50.

Many plans have been devised in order to secure group participation in industrial production through some incentive or other, with an aim to higher productivity, « industrial peace » and employee morale. The Scanlon Plan is one such scheme, in a class by itself,

alongside such techniques as group piece-work, profit-sharing, suggestion systems and joint consultative committees of all sorts.

Joseph Scanlon, author of the plan, started as an ordinary steelworker to become a top officer of the United Steelworkers of America and a lecturer at M.I.T.

This collective endeavor, edited by Frederick G. Lesieur, a former machinist and local-union president at Lapoint Machine Tool (where the Plan had its most successful history), first tells us of « Joe Scanlon: The Man ». It then reproduces the pionnering *Fortune* article by Russell W. Davenport, « Enterprise for Everyman ».

Then several well-known contributors (Douglas McGregor, George P. Shultz, Elbridge S. Puckett, Lesieur himself, and others) describe the Plan in detail, noting its two basic parts (a wage formula or incentive, and a new form of suggestion system), indicating with precision the modes of worker participation on production problems and showing the way to measure performance. Other contributions describe what happens to the Plan when the working environment is modified, give productivity achievements as a measure of success, discuss profit sharing and union experience with a cooperation plan, and so on.

This is a handy, and surprisingly well-integrated little book on a plan which many people used to talk about and few people really knew much about.

ROGER CHARTIER

*The Older Worker in Industry: A Study of the Attitudes of Industrial Workers Toward Aging and Retirement.* By G. Hamilton Crook and Martin Heinstein. Berkeley: Institute of Industrial Relations, University of California, 1958. 150 pp. \$2.

Voici un petit volume sans prétention, qui fait partie d'une série d'études menées par l'Université de Californie sur l'âge optimum et les conditions de la retraite des travailleurs âgés.

Ici, un psychiatre et un psychologue ont pris comme objet de leur étude plus de 800 travailleurs des deux sexes et de tous les âges, cherchant à établir des relations entre l'âge, les attitudes à l'égard du travail et de la retraite, et le rendement des travailleurs industriels.

Les auteurs n'ont pas trouvé que l'âge était un facteur significatif dans l'évaluation du travail et dans la satisfaction au travail. Bien entendu, les travailleurs moins jeunes préférèrent les travaux de routine, et les femmes n'attachent pas tellement d'importance, dans l'ensemble, à leur rôle dans la main-d'oeuvre.

Les travailleurs plus âgés n'évaluent pas défavorablement leur vieillissement. Ils se disent toujours « dans la force de l'âge » et capables de travailler à pleine vapeur et avec compétence. Pourtant, ils constatent que leur valeur pour l'entreprise semble diminuer avec l'âge.

Plus le travailleur se rapproche de l'âge de la retraite, moins celle-ci lui sourit. Et cette perspective d'une retraite éventuelle ou imminente peut amener le travailleur vieillissant à un rejet total de l'éventualité même. La plupart des vieux travailleurs interrogés n'avaient aucun plan (réaliste) pour leurs années de retraite.

La plupart des vieux travailleurs soumis à l'enquête sont hostiles à la fixation d'un âge déterminé pour la retraite; les travailleurs plus jeunes, au contraire, voient d'un bon oeil un âge fixe de retraite.

Enfin, les travailleurs qui ont un métier sont moins inquiets pour leurs vieux jours que les autres travailleurs (spécialisés ou non qualifiés).

Une telle étude invite à repenser tout le problème de l'embauchage des travailleurs d'un certain âge et à rechercher les moyens d'une politique flexible pour la retraite des travailleurs.

ROGER CHARTIER