

Relations industrielles Industrial Relations



The Management of Conflict, Appeal Systems in Organizations,
William G. Scott, Richard D. Irwin, Inc. & the Dorsey Press,
Homewood, Illinois. 1965. 129 pages.

Fernand Blais

Volume 21, Number 1, 1966

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027657ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027657ar>

[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

Blais, F. (1966). Review of [*The Management of Conflict, Appeal Systems in Organizations*, William G. Scott, Richard D. Irwin, Inc. & the Dorsey Press, Homewood, Illinois. 1965. 129 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 21(1), 106–107. <https://doi.org/10.7202/027657ar>

Quels sont les besoins de formation, de perfectionnement des cadres supérieurs? Comment et où les former et perfectionner? Qui assumera cette tâche? De quelle façon peut y participer l'entreprise? Comment en évaluer les résultats? Voilà autant de questions auxquelles répond le chapitre suivant (chap. VII).

Enfin, il nous est donné dans un dernier chapitre d'examiner en quoi consiste certains organismes d'enseignement et de perfectionnement qui existent en France, lesquels constituent autant d'efforts en vue de préparer des cadres à des fonctions supérieures. Ces enseignements complémentaires sont distribués sous forme de cours oraux, par correspondance, par sessions spéciales ou encore par séminaires.

Une intéressante bibliographie vient compléter cette étude.

Ronald Pleau

« Les Problèmes administratifs du chômage partiel », numéro spécial du **Bulletin de l'Association internationale de la sécurité sociale**, XVI^e Assemblée générale (Washington, septembre-octobre 1964). 174 pages.

Le présent numéro de ce bulletin traite de différents sujets d'un intérêt marqué pour qui s'occupe de problèmes relatifs aux relations industrielles.

Chacun de ces sujets pourrait constituer à lui seul l'objet d'une publication indépendante mais ils sont réunis ici pour former un document d'une valeur encore plus considérable.

C'est en premier lieu des problèmes administratifs que pose le chômage partiel dont on nous entretient. Après une brève explication de la notion du chômage partiel, on en cherche les causes pour ensuite essayer de déterminer certains moyens de le contrôler et définir du même coup quelles sont les responsabilités de l'employeur vis-à-vis ce fléau.

Parmi les façons de remédier à ses effets néfastes, le rapport fait mention de certains régimes de prestation (dont on étudie la durée, la façon de les calculer). Quelques paragraphes sont ensuite élaborés sur les organismes qui distribuent et fournissent les prestations, sur les bénéficiaires de ces dernières, les voies de recours à leur disposition.

En second lieu nous passons à l'étude de certains aspects particuliers de l'assurance chômage pour les travailleurs saisonniers. Encore là, il est question des causes de ce genre de chômage, de ses conséquences, des moyens de lutte et de protection contre ce dernier, de ses répercussions en régime d'assurance-chômage.

L'exposé se poursuit avec l'assujettissement des travailleurs à un régime d'assurance-chômage et le financement d'un tel régime la protection qu'il accorde aux chômeurs saisonniers.

Dans un troisième rapport on retrouve les problèmes de l'âge de la retraite et des conditions pour la perception des prestations de vieillesse (genres de pensions etc.). Et toujours en rapport avec la vieillesse, c'est plus loin du placement des fonds de l'assurance invalidité-vieillesse-décès dont il est question (genres de réserves, mode de financement, placements, pratiques d'investissement des institutions d'assurance-pensions).

Finalement le tout se termine sur une note un peu plus technique par un bref compte-rendu des résultats d'une enquête menée au sujet des coûts d'administration de la sécurité sociale.

Ronald Pleau

The Management of Conflict, Appeal Systems in Organizations, William G. Scott, Richard D. Irwin, Inc. & the Dorsey Press, Homewood, Illinois. 1965. 129 pages.

L'organisation formelle est autant un système légal qu'un système économique, social ou qu'un système d'information. Les administrateurs, si l'on accepte ce prémisses, ne font pas qu'exécuter la loi, mais doivent maintenir aussi un système de justice. L'auteur analyse donc ce système.

Celui-ci est fondé sur deux choses : l'une concerne les actions et les sanctions : les mesures disciplinaires et les politiques en administration en sont des exemples ; l'autre implique la façon dont les individus vont agir afin de redresser le système s'ils sentent que leurs droits ont été violés par un autre : système d'appel.

C'est alors que l'auteur se concentre sur l'étude des systèmes d'appel et formule trois hypothèses : 1) les systèmes d'appels sont associés avec les grandes organisations : le gouvernement, l'Eglise catholique, les forces armées, les grands syndicats, etc . . . 2) ils surgissent à cause des con-

ditions qui réduisent la mobilité et accroissent la dépendance vis-à-vis l'organisation; 3) ces systèmes semblent se retrouver dans tous les genres d'organisations : entreprise privée, syndicalisme, religion, etc . . .

Pour vérifier ces hypothèses, l'auteur s'appuie sur une étude empirique auprès de 800 firmes. Deux chapitres sont consacrés à la présentation et analyse des données : l'un s'applique aux organisations hors du monde des affaires, l'autre s'applique au monde des affaires.

Dans le quatrième chapitre, l'auteur tente d'expliquer l'existence de ces systèmes, après avoir fait une synthèse des données sur la grandeur des entreprises, la mobilité des membres et l'ubiquité des systèmes d'appels. Il trouve alors certaines explications à ceux-ci : (1) un produit dérivé du syndicalisme, (2) un résultat de l'humanisme industriel qui influence le management et (3) une conséquence du processus de la bureaucratisation.

Enfin, dans un dernier chapitre, l'auteur explique l'esprit dans lequel sont administrés ces systèmes : autocratique, législatif ou démocratique. Ces trois formes sont définies et les avantages et désavantages en sont soulignés. De fait, on constate alors la nécessité d'un système démocratique dans les organisations si l'on ne veut pas créer des inégalités dangereuses entre les personnes de l'organisation. Et Scott suggère : « If the organization cannot be democratized, in the literal meaning of the word, it can at least be constitutionalized ». (p. 125).

Fernand Blais

L'automatisation du travail de bureau : problèmes administratifs et humains, W. H. Scott, Publications de l'O.C.D.E., Paris, France. 1965. 116 pages.

Autre sujet d'actualité que celui de l'automatisation. Mais cette fois il s'agit d'un type d'automatisation relativement récent et qui prend depuis quelques années une expansion de plus en plus considérable.

Le travail de bureau est d'une nature différente de celui de d'autres secteurs d'activités et l'automatisation des travaux administratifs pose des problèmes qui sont aussi d'une nature particulière.

Parmi ces problèmes se posent ceux relatifs à une politique de main-d'œuvre ayant trait aux relations industrielles. Personne

ne doute que lorsqu'il survient des changements tels que ceux qui résultent de l'automatisation, le personnel se trouve grandement affecté. Aussi le but de ce rapport est d'aider à comprendre les exigences imposées aux entreprises et aux postes de travail et permettre d'établir des politiques et des programmes en vue de réduire au minimum les problèmes administratifs et humains imposés aux travailleurs par l'introduction des ordinateurs dans le travail de bureau. L'expérience de quatre pays européens, ainsi que « les lacunes et besoins constatés en matières de politiques et de programmes, et les efforts nécessaires pour faire accepter cet équipement nouveau » sont exposés dans cette étude.

Les transformations qui surviennent se situent surtout au niveau des structures de salaire, de la ligne de promotion, des conditions physiques de travail et de la composition de la main-d'œuvre.

On constatera de plus que là où la main-d'œuvre est syndiquée, il y a possibilités de négociation et de consultation pour celle-ci ce qui réduit d'autant la gravité des problèmes posés. Ceci aura « une incidence sur les réactions du personnel et sur le degré d'acceptation ou d'opposition que les changements rencontreront ».

C'est donc par l'étude des rapports présentés par une entreprise du Royaume-Uni, d'une banque française, des compagnies d'assurances de la Suède et l'industrie en Allemagne qu'on réussira à mieux comprendre et connaître les tensions, l'apathie et la méfiance que posent les changements technologiques dans le domaine du travail clérical, à comprendre également comment une réduction de la main-d'œuvre peut se faire sans heurt dans ces circonstances et l'incidence que peuvent avoir ces transformations sur les cadres de la direction et sur les employés.

Certes on peut très facilement après lecture d'un tel ouvrage proclamer son utilité mais il ne faut pas oublier que l'on traite d'un processus en voie d'évolution et que ses applications les plus poussées appartiennent encore à l'avenir.

Ronald Pleau

Consentement ou Refus — Les travailleurs et les changements techniques, par Alain Touraine et ses collaborateurs, O.C.D.E., Paris. 1965. 135 pages.

Afin d'adapter au mieux le changement technique aux attentes et aux aspirations