

## Relations industrielles Industrial Relations



*Plant Union-Management Relations : From Practice to Theory*, Milter Derber, W.E. Chalmers et Milton T. Edelman, The Board of Trustees of the University of Illinois, 1965. 179 pages.

Jean Sexton

Volume 21, Number 3, 1966

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027711ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027711ar>

[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

Sexton, J. (1966). Review of [*Plant Union-Management Relations : From Practice to Theory*, Milter Derber, W.E. Chalmers et Milton T. Edelman, The Board of Trustees of the University of Illinois, 1965. 179 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 21(3), 463–463. <https://doi.org/10.7202/027711ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1966

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/>

always will be. They are, however, no longer regarded as specially potent motivators, except under certain circumstances; they are certainly not considered to be sufficient in themselves for obtaining employee cooperation or stimulating morale». Ce qui importe en relations humaines, c'est de saisir pourquoi les employés se conduisent comme ils le font, de sorte qu'il est possible de découvrir les causes de certains impairs et appliquer les bons remèdes.

C'est dans cette optique que l'auteur, après une brève présentation des principaux faits historiques qui ont déclenché les « mouvements des relations humaines », revoit les points importants qui caractérisent ce domaine interdisciplinaire: styles de supervision, philosophies directoriales, communications, procédures de recours, notation du personnel, promotions, démotions, licenciements, moral, etc. Sur chaque point, l'auteur fait des remarques judicieuses, porte des jugements balancés, muris par une expérience vécue de la pratique des relations humaines, et cela, dans un style personnel, décanté du jargon sociologique et psychologique.

Laurent BELANGER

**Plant Union-Management Relations: From Practice to Theory**, Milton Derber, W.E. Chalmers et Milton T. Edelman, The Board of Trustees of the University of Illinois, 1965. 179 pages.

Les auteurs du présent ouvrage ont voulu étudier et analyser les relations existant, au niveau de la firme, entre les syndicats et les directions. Pour ce faire, ils entreprirent deux enquêtes à des périodes différentes (1955 et 1959) parmi 41 entreprises de l'Illinois démontrant que des comparaisons standardisées pouvaient être faites dans un échantillon substantiel et aussi pour étudier l'effet du changement dans le temps. Ce volume présente simultanément les résultats des deux enquêtes.

Par cette étude, les auteurs ont voulu développer une méthode de recherche au sujet des relations entre syndicats et directions au niveau de l'entreprise, méthode qui présenterait sous une nouvelle optique les différents facteurs qui compromettent ces relations, l'agencement des facteurs et les raisons des diverses modifications qu'ils subissent.

Considérant la complexité d'étudier ces relations dans leur tout, les auteurs suggèrent de concentrer l'analyse sur quatre

aspects principaux: 1) les attitudes des dirigeants au sujet des relations syndicat-direction; 2) les influences du syndicat à l'établissement des règles de travail et des gains horaires; 3) la qualité du travail commun au sujet du contrat de travail et de l'administration; 4) les pressions pendant les négociations et le règlement des griefs. En plus de présenter quelques considérations théoriques et méthodologiques, de décrire les relations et les influences du milieu environnant et de fournir des vignettes d'échantillons, les auteurs incluent dans leur ouvrage tous les questionnaires qui ont servi à l'enquête de 1959 et une description détaillée des compagnies étudiées.

Ce livre constitue donc un précieux travail de recherche dont les résultats intéresseront sûrement à la fois l'étudiant et l'homme d'affaires.

Jean SEXTON

**Labor Arbitration — A Dissenting View**, Paul R. Hays, McGill University Press, Montréal, 1966. 125 pages.

Dans ce court traité, l'auteur cherche à démontrer que l'arbitrage des griefs doit être considéré comme « a private system of justice, not based on law and not observant of law, and the courts should not be called upon to lend their enforcement powers to it ».

La jurisprudence aux Etats-Unis, en particulier les jugements de la Cour Suprême, tendent à idéaliser l'arbitrage. Ce dernier doit bénéficier d'une attention particulière de la part de la loi et des cours de justice. En pratique, cependant, l'auteur note que l'arbitre n'est pas le « philosopher king » espéré par les parties en cause, mais plutôt celui qui est susceptible de rendre un jugement favorable à l'une ou l'autre. L'arbitrage ne serait alors que le règlement d'un conflit ordinaire relevant de n'importe lequel contrat. Pour l'auteur, la convention collective est un contrat qui, bien que comportant ses particularités, reste un contrat et doit être traité comme tel.

En somme, l'arbitrage des griefs est de nature très pragmatique et n'est pas recherché en vue de la satisfaction de quelque grand principe moral dont la portée est immédiate. Qualifiant l'arbitrage de « system for the judicial administration of contract violations », Hays prétend qu'aux Etats-Unis on manque d'hommes compétents pour assumer la fonction impliquée par une telle définition. Un problème important aujourd'hui est la question des procédures em-