

Relations industrielles Industrial Relations



Labor Arbitration – A Dissenting View, Paul R. Hays, McGill University Press, Montréal, 1965, 125 pages.

Emile Vallée

Volume 21, Number 3, 1966

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027712ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027712ar>

[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

Vallée, E. (1966). Review of [*Labor Arbitration – A Dissenting View*, Paul R. Hays, McGill University Press, Montréal, 1965, 125 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 21(3), 463–464. <https://doi.org/10.7202/027712ar>

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-

ployées. Hays suggère de les laisser exclusivement à l'action volontaire des parties. Quant aux problèmes des pressions exercées sur les arbitres relativement à leur réengagement futur par les parties, l'auteur rejoint les partisans des tribunaux du travail.

Emile VALLEE

Employment Policy and the Labor Market,
 Edited by Arthur M. Ross, University of California Press, 1965, 406 pages.

Cet ouvrage traite d'un sujet dont l'incidence sur la vie économique de toute nation industrielle est primordiale. Le chômage permanent, aux Etats-Unis, exige l'élaboration de politiques nouvelles, tant publiques que privées. C'est pourquoi le thème général du volume est qu'une compréhension profonde de la situation résultera en des politiques d'action efficaces à l'échelle nationale.

Cette recherche de solutions nouvelles à un vieux problème s'accompagne d'une critique objective de la relation entre le plein emploi et les autres buts de la politique économique américaine. Parmi ces derniers, on trouve la croissance économique, la stabilité des prix, la restriction des salaires, la balance des paiements, la restriction des dépenses fédérales et un budget fédéral équilibré.

Il est utile de mentionner que ce livre consiste en quatorze communications qui furent présentées à la Conférence sur le chômage à Boulder, Colorado, entre le 15 et le 19 juin 1964. Cette conférence s'inscrit dans le cadre d'un programme de recherche sur le chômage conduit par: « The Institute of Industrial Relations, University of California, Berkeley ». La première partie du volume porte sur les politiques générales d'emploi et établit une relation entre le chômage et l'inflation. Le modèle de R.A. Gordon sur les relations entre les diverses politiques, de même que la théorie des politiques de salaires-prix présentée par Murray Edelman et Robben W. Fleming, sont des apports importants à l'étude du chômage.

La seconde partie traite des causes, des concepts et des mesures du chômage. Au point de départ, on étudie la participation de la force de travail à l'aide d'une analyse statistique qui nous est fournie par William G. Bowen et T.A. Finegan. Plusieurs recherches sur le chômage camouflé, sur l'emploi vacant, sur le chômage saisonnier et surtout structurel se regroupent ici.

La troisième section de ce volume envisage le marché du travail et les politiques de formation. On y retrouve une analyse des coûts et des bénéfices des programmes de formation qui fut effectué par Gerald G. Somers, de même qu'un exposé substantiel sur l'apprentissage, sa nécessité et ses lacunes.

Enfin, avec Paul Jacob on laisse le domaine théorique pour jeter un coup d'oeil sur les chômeurs eux-mêmes. Il y parvint en les écoutant, en vivant avec eux et même en prétendant être un des leurs.

Ce volume nous livre les recherches les plus récentes dans le domaine complexe du marché du travail tant sur le plan de l'offre que sur celui de la demande. Les résultats de ces recherches jettent une lumière nouvelle sur le chômage que l'on considère comme le premier problème économique des Etats-Unis. Il est évident que plusieurs des chapitres de ce volume seront cités et discutés dans les années à venir.

Claude-R. TETU

L'Avenir professionnel des jeunes du milieu populaire, Pierre Idiart, Reine Goldstein, Collection « jeunesse actualité », Les Editions Ouvrières, Paris, 1965. 205 pages.

Cette étude fait partie d'une série d'enquêtes menées en France par la J.O.C. et la J.O.C.F. et dont le but était de mettre en lumière les multiples obstacles que rencontrent les jeunes du milieu populaire pour réussir leur vie ouvrière. A la suite des 60,000 réponses fournies par les jeunes qui ont participé à l'enquête-référendum intitulée: « Stop à l'échec des jeunes », les auteurs ont essayé de dégager les différents problèmes de l'orientation professionnelle, de la scolarisation, de l'apprentissage et de l'emploi des jeunes travailleurs.

Dans une première partie intitulée: « Stop à l'échec de quels jeunes? », les auteurs tentent de montrer les grands profils statistiques de la jeunesse ouvrière française. On étudie d'abord la proportion des jeunes par rapport à la population globale puis par rapport au milieu populaire; on essaie ensuite de voir comment se répartissent ces jeunes dans le milieu scolaire et le milieu du travail. Les auteurs traitent aussi des différentes situations conditionnant la vie de travail des jeunes: qualifications des jeunes travailleurs, répartition suivant ces qualifications ainsi que distribution des jeunes dans les entreprises.