

## Relations industrielles Industrial Relations



*Personnel Management in Action: Skill Building Experiences*,  
par Arthur A. Whatley et Nelson L. Kelly, West Publishing Co.,  
Boston, 1977, 305 pp.

Laurent Bélanger

Volume 32, Number 2, 1977

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028791ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028791ar>

[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

Bélanger, L. (1977). Review of [*Personnel Management in Action: Skill Building Experiences*, par Arthur A. Whatley et Nelson L. Kelly, West Publishing Co., Boston, 1977, 305 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 32(2), 285–286. <https://doi.org/10.7202/028791ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1977

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/>

## RECENSIONS BOOK REVIEWS

**Collective Bargaining and Public Benefit Conferral: A Jurisprudential Critique** by Robert S. Summers. Institute of Public Employment Monograph No. 7, Ithaca, New York State School of Industrial and Labor Relations, 1976, 65 pp.

Voici un essai que l'auteur présente, au départ, non pas comme un exposé neutre ou impartial, mais comme la position d'une personne engagée qui depuis longtemps possède une expérience dans la négociation collective dans le secteur gouvernemental.

Sa thèse est la suivante. Le processus démocratique ne garantit pas que toujours les bonnes décisions seront prises. Cependant, le contrôle ultime revient au public et, à la fin, on peut se défendre avec assez d'efficacité contre les mauvaises décisions. La négociation collective dans le secteur gouvernemental, particulièrement dans l'éducation, a amené l'intrusion d'un pouvoir étranger au sein de l'organisation démocratique; ce pouvoir est plus puissant que le contrôle général traditionnel et fait pencher les décisions en sa faveur à l'encontre du bien général. L'auteur ne rejette pas complètement la négociation collective, mais il prétend qu'elle doit être réservée à certains domaines précis et que l'on doit chercher des modes de décisions appropriés à chacun des objets particuliers.

L'ouvrage est divisé en six chapitres. Les cinq premiers explorent les critères qui devraient permettre l'analyse et l'évaluation de la négociation collective dans le secteur gouvernemental: 1) ses effets sur la démocratie; 2) sur l'assurance du bien public; 3) sur la qualité, la quantité et le coût de services; 4) sur les intérêts légitimes des membres des syndicats en tant qu'individu; 5) sur les relations du travail (l'harmonie). Le dernier chapitre est consacré aux moyens d'améliorer la négociation en insistant sur la promulgation de codes nationaux de conduite pour les négociateurs, les médiateurs et les comités d'enquête factuelle.

On peut ici et là ne pas être d'accord avec les positions de l'auteur. Cependant son essai ne manque pas de susciter des réflexions salutaires et positives sur un

problème extrêmement sérieux en démocratie ou les expériences tentées jusqu'ici sont loin d'être satisfaisantes.

Gérard DION

Université Laval

**Personnel Management in Action: Skill Building Experiences**, par Arthur A. Whatley et Nelson L. Kelly, West Publishing Co., Boston, 1977, 305 pp.

Cet ouvrage est un recueil d'exercices pratiques qui viendraient appuyer de courts enseignements théoriques en gestion des ressources humaines. Il est axé avant tout sur l'acquisition d'habiletés, très peu sur l'acquisition de connaissances. Les exercices au nombre de 23 sont regroupés autour de onze rubriques importantes couvrant la dimension fonctionnelle de l'administration du personnel, c'est-à-dire l'ensemble des activités normalement accomplies par un service du personnel telles que le recrutement, la sélection, la restructuration des tâches, etc. Les auteurs, dans leur présentation de chaque exercice, font preuve d'un grand souci au plan de la pédagogie explicitant d'abord les objectifs en termes de comportements que devront déployer les étudiants au cours et à la fin de l'exercice. Le processus à suivre pour accomplir chaque tâche est également précisé et doit être respecté. Une fois la tâche terminée, l'étudiant doit répondre à des questions d'ordre théorique et pratique dont les réponses peuvent faire l'objet d'une discussion de groupe. Une courte bibliographie indiquant les meilleurs articles ou ouvrages apparaît à la suite de chacun des exercices.

Il va sans dire que l'approche pédagogique retenue c'est-à-dire l'apprentissage dans des équipes restreintes faisant souvent appel au jeu de rôle peut difficilement s'accommoder d'un groupe de deux cents étudiants et plus réunis dans un amphithéâtre. Pour obtenir de bons résultats avec une telle méthode, il faudrait autant que possible limiter les classes à trente étudiants et moins. Comme le recueil est avant tout axé sur l'acquisition d'habiletés, les auteurs ont dû dès le point de départ

négliger l'aspect administratif de la gestion des ressources humaines qui traite habituellement des objectifs et des politiques, du partage des responsabilités; et, plus précisément, de la gestion prévisionnelle des effectifs. Sans me faire le défenseur d'un enseignement théorique à outrance, je dois souligner que, même si tous les exercices sont pratiques et appropriés, ils ne sont pas suffisants pour permettre à l'étudiant ou à celui qui débute d'accéder à une vision cohérente et globale du domaine de la gestion des ressources humaines.

C'est une faiblesse qui peut être tournée en un avantage si l'on considère que le recueil laisse une grande marge de manœuvre au professeur qui tient à diffuser sa vision personnelle des choses et de recommander à ses étudiants les auteurs qu'il préfère ou encore qu'il connaît bien.

**Laurent BÉLANGER**

Université Laval

**Bibliography of Industrial Relations in the Railroad Industry**, by James O. Morris, Ithaca, N.Y., New York State School of Industrial and Labor Relations, 1975, 153 p.

Cet ouvrage est le douzième dans la série de bibliographie que publie la New York State School of Industrial and Labor Relations de l'Université Cornell. Il porte sur les relations industrielles dans l'industrie ferroviaire aux États-Unis.

Par «industrie ferroviaire», on entend le réseau des chemins de fer à l'exclusion du transport urbain et de la fabrication du matériel.

Le terme «relations industrielles» est pris ici dans son sens le plus large, c'est-à-dire que, loin de se limiter uniquement à la négociation collective ou aux rapports syndicaux-patronaux, il englobe tout ce qui se rattache aux relations professionnelles (emploi, chômage, syndicalisme, négociation, grève, médiation) ou qui les influence (législation, action gouvernementale, changements technologiques) ou qui, enfin, en est la conséquence (programmes de retraite, accidents du travail, etc.).

La bibliographie est divisée en chapitres selon six catégories de sources: a) bibliographie; b) les manuscrits; c) les livres, brochures et thèses; d) les périodiques; e) la documentation législative; 7) les publications gouvernementales. À l'intérieur de chacun des chapitres, la matière est ordonnée selon le plan suivant: généra-

lités; les chemins de fer et le gouvernement; le management; la main-d'œuvre; les conditions de travail; les syndicats et les travailleurs; la législation du travail; les relations du travail; les programmes de retraite et de protection des travailleurs.

La présentation a été effective en suivant le *Manual of Style* (12<sup>e</sup> édition) des Presses de l'Université de Chicago. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une bibliographie annotée, lorsque cela s'avérait nécessaire quelques explications ont été ajoutées.

L'auteur nous avertit qu'il n'a pas la prétention d'offrir un ouvrage exhaustif sur le sujet mais, par ailleurs, que celui-ci dépasse largement ce que l'on qualifie habituellement de représentatif.

Naturellement cette bibliographie ne s'en tient qu'aux publications des États-Unis. Elle est cependant un instrument précieux et indispensable à tous les chercheurs qui auront à travailler sur cette question.

**Gérard DION**

Université Laval

**Déontologie**, Rapport du groupe consultatif de déontologie, Conseil des Arts du Canada, Ottawa, 1977, 36 pp.

Devant le nombre sans cesse croissant de demandes de subventions pour des recherches en sciences humaines mettant en cause «les intérêts et les préoccupations légitimes de sujets humains», le Conseil des Arts du Canada a formé un groupe de travail pour examiner les aspects éthiques de ce type de recherche et élaborer, si possible, un ensemble de règles de conduite à suivre en cette matière. Son rapport se présente sous la forme de réflexions générales sur la nécessité de l'obtention du consentement éclairé des sujets, le rejet catégorique du recours à toute forme de duperie ou d'artifices, le respect de l'intimité de ceux qui prêtent leur concours à une recherche ainsi que sur la confidentialité à leur garantir. Ces réflexions, qui sont assorties de recommandations précises, ont conduit le groupe de travail, composé d'universitaires d'origines diverses, à s'interroger sur les applications des principes généraux d'éthique à des situations particulières: acquisition et préservation de biens culturels, en anthropologie et en archéologie, recherches sur des populations «captives», sur les enfants, sur des cultures et groupes ethniques étrangers.

Les règles fondamentales que propose le Conseil des Arts aux chercheurs qui