

Relations industrielles Industrial Relations



Behavioral Issues in Management: The Canadian Context by
H.C. Jain et R.N. Kanungo, Toronto, McGraw Hill Ryerson Ltd.,
1977, 586 pp.

Laurent Bélanger

Volume 32, Number 3, 1977

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028813ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028813ar>

[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 [*Behavioral Issues in Management: The Canadian Context* by H.C. Jain et R.N. Kanungo, Toronto, McGraw Hill Ryerson Ltd., 1977, 586 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 32(3), 470–471.
<https://doi.org/10.7202/028813ar>

Dans un deuxième temps, une tentative est faite pour élaborer de quelle façon il est possible d'identifier des occupations d'égal valeur. On y discute de la notion de valeur chez les économistes — valeur « objectivement » exprimée sur le marché par le truchement du mécanisme des prix et celle, plus « subjective » qui ressort d'une évaluation des tâches par différentes méthodes. On y souligne également les faiblesses de ces différentes méthodes dans l'établissement de la mesure d'un travail de « valeur égale ».

Dans un troisième temps, on souligne quelques implications de l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». On y reconnaît la possibilité d'une intervention gouvernementale plus poussée dans le processus de négociation et de détermination des salaires. Cette intervention est-elle désirable? Si oui, sera-t-elle acceptée? De plus, jusqu'à quel point l'application de ce principe ne viendra pas nuire à l'établissement des changements dans les salaires relatifs, nécessaires à l'allocation du travail la plus efficace entre les entreprises, les industries, les occupations, les régions? Et, si des exceptions doivent être faites à cet égard, jusqu'à quel point ne viendront-elles pas miner la confiance dans la possibilité d'appliquer le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale? Et quels seront les coûts de l'application d'un tel principe?

Enfin, dans un appendice B, on trouve les législations adoptées par les pays suivants dans le but de rétablir l'équité dans la négociation: la France, les Pays Bas, l'Angleterre, la Nouvelle-Zélande et les Etats-Unis.

Bien sûr, on ne trouvera pas dans cette publication toutes les réponses aux problèmes posés, puisque ce n'était pas là l'intention des auteurs. Mais, on y trouvera suffisamment d'information pour mieux apprécier la complexité de l'application du principe en cause et la difficulté d'en évaluer les coûts.

Jacques SAINT-LAURENT

Université Laval

Behavioral Issues in Management: The Canadian Context by H. C. Jain et R. N. Kanungo, Toronto, McGraw Hill Ryerson Ltd., 1977, 586 pp.

L'accroissement d'une préoccupation renouvelée et élargie pour le facteur humain au sein des organisations, sous l'angle de l'amélioration de la qualité de la vie de travail, a donné naissance à la publication de nombreux ouvrages en sciences du comportement. Ces ouvrages, pour la plupart, sont d'origine américaine; par conséquent, ils font peu référence au contexte canadien. C'est cette lacune que les deux auteurs Jain et Kanungo ont voulu combler en publiant ce recueil de textes et de cas qui traite des aspects les plus importants du comportement des individus au sein des organisations de travail. Pour ce faire, ils ont retenu, pour la dimension théorique surtout, des textes américains largement connus. Sous la dimension empirique et pratique, les auteurs regroupent d'excellents travaux de recherche effectués dans des entreprises canadiennes.

Ce regroupement répond à un cadre théorique emprunté de George Strauss qui tente d'explicitier le jeu des interactions entre les variables suivantes:

- la philosophie de gestion et le choix de croyance
- les processus individuels
- les processus de groupes
- les processus organisationnels
- l'environnement
- les variables résultantes telles que la satisfaction et la performance au niveau des individus et des groupes, enfin l'efficacité organisationnelle.

Après avoir présenté leur cadre de référence, les auteurs réussissent des textes qui décrivent dans une première partie de l'ouvrage la place des sciences du comportement dans la gestion des entreprises et plus particulièrement leur impact sur la gestion des ressources humaines. La deuxième partie traite de la motivation, des perceptions, des attitudes et du changement individuel. La troisième s'intéresse aux phénomènes de groupe tels que les interactions, le conflit, le pouvoir et le leadership. La dernière traite des relations entre des variables organisationnelles sous l'angle des rapports entre la technologie et la struc-

ture. Cette partie traite également de la formation des dirigeants et du développement organisationnel.

Une revue rapide des études canadiennes nous amène rapidement à constater qu'il existe effectivement de légères différences au niveau des conclusions de la recherche, surtout dans les organisations où l'on retrouve des canadiens d'origine française à différents paliers de la structure. C'est donc que les sciences du comportement sont en quelque sorte liées à une culture donnée et leur degré de généralisation demeure limité. C'est à mon avis, le point le plus intéressant que les textes font ressortir et j'imagine que c'est là la raison d'être de la publication de cet ouvrage.

Laurent BÉLANGER

Université Laval

Guide to Statutory Provisions in Public Sector Bargaining — Impasse Resolutions Procedures, (Second issue) by Helen S. Tanimoto, Hawai, Industrial Relations Center, 1977, 170 pp.

Dans le cadre d'une série de Guides des dépositions statutaires traitant de la négociation collective dans le secteur public, le Centre des relations industrielles de l'Université d'Hawai vient de rééditer avec mise à jour celui qui porte sur les procédures à suivre dans le cas d'impasses.

Les autres Guides publiés antérieurement étaient consacrés à a) l'employeur public et le devoir de négociier; b) la détermination des unités de négociation; c) le droit de grève et ses prohibitions; d) l'organisation des travailleurs et les droits de représentation; e) le statut des employés de direction, des cadres et de ceux qui détiennent des postes à caractère confidentiel; f) les termes et les définitions.

Dans une première partie, l'auteur fait une analyse et une synthèse de diverses dispositions dans la législation de tous les États des États-Unis: délais d'intervention pour la médiation, l'enquête factuelle et l'arbitrage, qualifications exigées des intervenants, les agences administratives, les procédures facultatives, les critères, les appels, le coût de ces recours.

Dans une deuxième partie, le texte même de la législation de chacun des États est présenté selon le même plan: la détermination de l'impasse, les étapes prévues tant pour la médiation, l'enquête factuelle, l'arbitrage que pour une autre procédure, de même que le genre de rapports ou recommandations qui doit être fait et leur effet obligatoire. Enfin, qui doit défrayer les coûts relatifs à l'utilisation de ces procédures. L'auteur prend la peine d'avertir le lecteur que tous ces textes doivent être envisagés dans le contexte de la loi complète.

Ce Guide, comme les autres, est un instrument extrêmement précieux pour qui-conque veut connaître rapidement les dispositions législatives actuellement en vigueur aux États-Unis.

Gérard DION

Université Laval

Evaluating the Labor-Market Effects of Social Programs, edited by O. Ashenfelter et J. Blum, Industrial Relations Section, Princeton University, 1976 238 pp.

Ce volume contient les cinq conférences prononcées à un congrès tenu à l'Université de Princeton au printemps 1974, congrès portant sur les effets des programmes gouvernementaux de bien-être sur le marché du travail.

Le congrès avait pour objectifs:

a) souligner l'importance de la recherche théorique et empirique sur les effets des divers programmes du gouvernement dans le domaine des salaires, de l'emploi et des conditions de travail;

b) et soumettre à la critique les communications présentées afin d'évaluer la solidité de leur logique et de la méthode empirique utilisée. On ne s'étonnera donc pas si toutes ces communications sont hautement théoriques et de lecture peu facile pour ceux qui n'ont pas déjà une bonne formation en théorie et en mathématiques économiques.

Les communications portent sur les sujets suivants: la législation américaine en matière de salaire minimum; les effets de la