

## Relations industrielles Industrial Relations



*The Economics of Labor and Collective Bargaining*, by William H. Miernyk, Toronto, D.C. Health and Company, 1973, 531 pp.

Jean Sexton

Volume 30, numéro 3, 1975

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028648ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028648ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Sexton, J. (1975). Compte rendu de [*The Economics of Labor and Collective Bargaining*, by William H. Miernyk, Toronto, D.C. Health and Company, 1973, 531 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(3), 554–555.  
<https://doi.org/10.7202/028648ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

tionnaire avec profit; il trouvera des informations sur les groupements syndicaux (ouvriers, cadres, patrons), sur l'encadrement juridique des relations professionnelles en France, etc. Le lecteur trouvera aussi un bon nombre de termes d'intérêt plus général: absentéisme, autogestion, enrichissement des tâches, motivation, négociation, participation, technocrate, turn-over et ainsi de suite.

Pour ce qui est de la partie « traité » de l'ouvrage, les dix articles de fond qu'il comporte constituent une bonne introduction à l'étude du monde du travail. Parmi les plus intéressants, citons les articles de Claude Prestat sur « les conditions de travail », (pp. 55-80), qui traite de l'évaluation de l'organisation du travail industriel du taylorisme jusqu'aux pratiques d'enrichissement des tâches et de responsabilisation des groupes, de Pierre Rolle sur « l'évolution technologique du travail », (pp. 139-166) et de Michelle Durand, sur « la mobilité sociale », (pp. 241-284). Dans son article, Rolle resitue dans une perspective sociologique, le déterminisme de la technologie: selon lui « tout déterminisme technique doit être compris dans ses conditions sociales » (p. 141) ce qui l'amène à remettre en cause l'opinion commune qui « attribue à la machine une nécessité impérieuse » (p. 141). Ainsi la chaîne, par exemple, doit être comprise, non plus seulement comme une nécessité technologique, mais aussi et surtout comme un mode d'organisation du travail industriel issu de conditions socio-économiques précises, à savoir celles du capitalisme industriel. On trouvera aussi dans l'article de Rolle une critique intéressante des théories classiques de l'évolution du travail, fondées sur la comparaison entre le travail artisanal et le travail industriel.

Michelle Durand, de son côté, fait le bilan des études sur la mobilité sociale. Elle fait d'abord l'histoire des théories de la stratification sociale et des classes sociales; puis, elle présente les travaux récents de Raymond Boudon sur la mobilité intergénérationnelle, travaux qui vont sûrement marquer une étape déterminante dans l'histoire de la sociologie par l'éclairage nouveau qu'ils offrent sur l'évolution des sociétés. M. Durand traite aussi, abondamment, de la mobilité professionnelle.

D'autres articles méritent d'être signalés, tels ceux de Denis Ségrestin sur « les théories politiques et le travail » (pp. 469-503) ou de Florence Gérard et Evelyne Sullerot sur « les femmes et le travail », (pp. 169-197). On peut cependant regretter l'absence dans une telle encyclopédie, d'articles-synthèse sur la psychologie du travail et sur le droit du travail. Malgré cette lacune, **Le travail dans l'entreprise et la société modernes** reste un ouvrage de référence efficace que le spécialiste du travail, l'étudiant ou quiconque s'intéresse au travail, auront intérêt à consulter.

Gilles DUSSAULT

Université Laval

**The Economics of Labor and Collective Bargaining**, by William H. Miernyk, Toronto, D.C. Heath and Company, 1973, 531 pp.

Voici la deuxième édition d'un ouvrage paru sous le même titre en 1965. Il s'agit d'une édition révisée qui tient compte, comme l'auteur l'indique en préface, des nombreuses contributions quantitatives (statistiques et économétriques) parues en économique du travail après 1965 et surtout des nombreux avancés théoriques plus rigoureux qui ont fait que le biais institutionnel est moins présent aujourd'hui.

Dans cette nouvelle édition, l'auteur a surtout ajouté: on y retrouve plus de préoccupations théoriques que dans la première version, on peut y lire trois « nouveaux » chapitres sur les problèmes et les politiques de main-d'oeuvre (l'auteur fait encore une distinction entre économique du travail et économique de la main-d'oeuvre) et il fait souvent référence aux problèmes soulevés par la négociation collective dans le secteur public. Même si l'auteur a surtout ajouté, il n'a rien retranché des approches historiques et institutionnelles.

Ce livre s'inscrit dans la tradition des ouvrages d'introduction sur les problèmes économiques de la négociation collective, avec par ses ajouts une teinte d'actualité.

Ainsi, cet ouvrage comprend cinq parties: l'économique du travail, les problèmes et les politiques de main-d'oeuvre, histoire du syndicalisme, structure syndicale et politique publique envers les syndicats, et la négociation collective.

Certains chapitres de la partie V sont particulièrement intéressants pour des fins d'enseignement : les étapes de la négociation collective (chap. 18), la négociation des clauses normatives (chap. 19) et les conséquences économiques des syndicats (chap. 22).

Cet ouvrage est surtout un outil de référence pour l'étudiant américain. Beaucoup de sujets y sont abordés (22 chapitres) et forcément souventes fois de façon trop rapide et partant superficielles.

Jean SEXTON

Université Laval

**Personnel Management, Reaching organizational and Human Goals**, par Joseph P. Yaney, Columbus, Charles E. Merrill, 1975, xvi + 428 p.

Ce volume présente l'avantage d'étudier la gestion du personnel tant dans le domaine privé que dans le secteur public, et il offre de multiples applications dans les organisations gouvernementales, scolaires et hospitalières.

Dès la première partie, l'auteur situe la gestion du personnel en considération des contextes sociaux, économiques et politiques et des objectifs des organismes publics et privés. Une des innovations de Yaney est offerte dans le chapitre 2, en analysant le processus de recrutement et de sélection sous deux optiques : d'abord la perception de l'individu qui cherche un emploi, puis le cheminement de l'employeur pour identifier davantage le candidat à choisir. Les chapitres suivants analysent en détails divers aspects de la dotation en personnel.

Le chapitre 10 souligne l'harmonisation des buts de l'individu avec ceux de l'organisation, en préconisant la direction par objectifs. Le processus de fixation des objectifs et d'évaluation du rendement est clairement expliqué, mais l'auteur met en relief que les mécanismes de contrôle deviennent souvent des sources de conflits et d'insatisfaction chez les travailleurs.

Le chapitre sur le développement du personnel offre plusieurs considérations sophistiquées sur les facteurs de l'investissement dans les ressources humaines, les méthodologies de l'entraînement et l'analyse des besoins dans ce domaine.

Les facteurs occasionnant les conflits et les moyens de solutions constituent l'objet de la dernière partie. En effet, la nature, les causes et le développement de situations conflictuelles y sont présentées, à partir d'exemples concrets. Par la suite, les stratégies au niveau de l'entreprise, du service du personnel, des groupes et des individus pour solutionner ces conflits sont identifiés et brièvement analysés.

A notre avis, le mérite de l'auteur est de présenter son ouvrage dans une perspective écologique, en mettant l'accent sur l'interaction des buts, des besoins et des programmes pour faciliter l'intégration de l'individu, l'entreprise, l'Etat et la société.

Il ne se contente pas d'analyser les fonctions de la direction du personnel, mais étudie les tendances futures et suggère divers moyens à mettre en oeuvre pour améliorer l'utilisation des ressources humaines. L'aspect technique est aussi bien présenté, et on y inclut occasionnellement l'analyse coûts/bénéfices, la recherche opérationnelle et l'informatique pour compléter l'information sur un sujet donné.

Soulignons également l'utilisation de plusieurs unités d'apprentissage placés ici et là dans le texte, pour présenter une situation particulière et des réponses appropriées (du genre enseignement programmé). Nous notons aussi plusieurs chapitres traitant spécifiquement d'un sujet important, tel que les efforts de recrutement des travailleurs provenant des groupes minoritaires, les problèmes du testing, les changements d'ordre légal et social.

Cependant, on peut déplorer le peu d'insistance sur les facteurs du comportement individuel et celui de l'organisation ; ainsi, les problèmes de satisfaction au travail, de développement organisationnel et du syndicalisme sont fortement négligés. Il convient de signaler aussi que la structure du chapitre 13 sur les sciences du comportement et sa place dans l'ouvrage pourraient être modifiées pour convenir davantage à la séquence des chapitres.

Bref, cet ouvrage est très intéressant et présente plusieurs aspects novateurs qui reflètent les développements récents dans la direction du personnel.

Jean LADOUCEUR

Université de Moncton