

Relations industrielles Industrial Relations



Thomas C. KOCHAN, Harry C. KATZ : *Collective Bargaining and Industrial Relations*. Irwin Series in Management and the Behavioural Sciences, Homewood, 1988, 496 pp., ISBN 0-256-030205-1

Jean Boivin

Volume 45, numéro 1, 1990

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050575ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050575ar>

[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

Boivin, J. (1990). Compte rendu de [Thomas C. KOCHAN, Harry C. KATZ : *Collective Bargaining and Industrial Relations*. Irwin Series in Management and the Behavioural Sciences, Homewood, 1988, 496 pp., ISBN 0-256-030205-1]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 45(1), 210–210. <https://doi.org/10.7202/050575ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1990

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/>

érudit

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/>

Collective Bargaining and Industrial Relations, 2nd Edition, par Thomas C. Kochan and Harry C. Katz, Irwin Series in Management and the Behavioural Sciences, Homewood, Ill., 1988, 496 pp., ISBN 0-256-03025-1

Cette deuxième édition d'un livre paru pour la première fois en 1980 présente une version modernisée du même sujet. Alors que la première édition avait été écrite avant la crise du début des années 1980, ce nouvel ouvrage incorpore les résultats des travaux qui ont été réalisés depuis que l'économie américaine a repris un second souffle.

Même si les auteurs analysent toujours la négociation collective, le cadre théorique a été légèrement modifié de façon à tenir compte de la dimension des choix stratégiques des acteurs. Ce concept que Kochan et Katz avaient développé avec Robert McKersie dans **The Transformation of American Industrial Relations** (N.Y., Basic Books, 1986), sert de toile de fond à l'analyse de la négociation collective et des relations patronales-syndicales.

L'organisation des différents chapitres est demeurée la même mais leur contenu a été modifié pour tenir compte de la nouvelle réalité dans laquelle baigne la négociation collective aux États-Unis. Ainsi, on y incorpore systématiquement l'impact des nouveaux modes de gestion des ressources humaines sur les stratégies syndicales en matière d'organisation et de politiques de négociation collective.

L'addition d'un deuxième auteur de la qualité d'Harry Katz ne peut que contribuer à rehausser la qualité d'un ouvrage qui, lors de sa parution, avait déjà été qualifié de «la plus grande contribution à la discipline des relations industrielles depuis le célèbre **Industrial Relations Systems** de John T. Dunlop» (N.Y., Henry Holt & Co., 1958).

Ce livre est sans contredit le meilleur que l'on puisse trouver sur le marché académique des publications touchant la négociation collective et les relations du travail. Il couvre tout le champ des relations patronales-syndicales en passant par les structures de négociation, l'analyse des parties en vue de la négociation, les contextes économique, socio-politique et démographique dans lesquels la négociation évolue, le processus de négociation et le règlement des conflits, l'administration de la convention collective, l'impact du syndicalisme sur les conditions de travail, les facteurs susceptibles d'influencer les rapports employeurs-syndicats, la négociation collective dans le secteur public et l'avenir de cette institution aux États-Unis.

À l'exception du dernier chapitre où les auteurs essaient d'envisager trois scénarios possibles pour le futur, la plupart des chapitres sont structurés à partir d'un cadre d'analyse rigoureux qui est, par la suite, illustré au moyen de résultats de recherches empiriques et discuté d'une façon systématique.

Ce livre exige donc de bonnes connaissances de base en relations industrielles et il n'est pas à la portée de personnes qui débutent leur apprentissage de la discipline des relations industrielles. Par contre, il s'agit du livre par excellence pour des études graduées sur la négociation collective et les relations patronales-syndicales. Le seul problème, pour nous Canadiens, est que tous les exemples et toutes les recherches sont puisées dans la réalité américaine et qu'il ne permet pas toujours de transposer les conclusions obtenues dans notre propre contexte. Heureusement, la lecture de ce livre effectuée en parallèle avec **Union-Management Relations in Canada** (Anderson, Gunderson, Ponak, Don Mills, Ont., Addison-Wesley, 1989) permet dans bien des cas de faire les adaptations nécessaires qui rendent le cadre d'analyse de Kochan et Katz plus adaptable au Canada.

Jean BOIVIN