

Relations industrielles Industrial Relations



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.

Gérard Dion

Volume 32, numéro 2, 1977

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028790ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028790ar>

[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

Dion, G. (1977). Compte rendu de [*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.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 32(2), 285–285. <https://doi.org/10.7202/028790ar>

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