Document généré le 7 juil. 2025 19:26

Relations industrielles
Industrial Relations

America's Forgotten Labor Organization. A Survey of the Role of the Single-Firm Independent Union in American Industry by Arthur B. Shostak. Industrial Relations Section. Princeton University, Princeton, New Jersey, 1962, 139 pp.

Gérard Dion

Volume 18, numéro 1, janvier 1963

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1021470ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1021470ar

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. (1963). Compte rendu de [*America's Forgotten Labor Organization*. A Survey of the Role of the Single-Firm Independent Union in American Industry by Arthur B. Shostak. Industrial Relations Section. Princeton University, Princeton, New Jersey, 1962, 139 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *18*(1), 136–136. https://doi.org/10.7202/1021470ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1963

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/

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/

America's Forgotten Labor Organization. A Survey of the Role of the Single-Firm Independent Union in American Industry by Arthur B. Shostak. Industrial Relations Section. Princeton University, Princeton, New Jersey, 1962, 139 pp.

Aux Etats-Unis les travailleurs sont syndiqués dans différents genres de groupements.

On connaît assez bien la centrale AFL-CIO avec les grandes unions internationales et nationales qui lui sont affiliées. On connaît aussi certaines grandes unions indépendantes comme celles des Travailleurs des mines, des camionneurs et les Fraternités de Chemin de fer. En tout cas, il existe à leur sujet une multitude d'études analysant leur nature, leur rôle, leur structure et leur fonctionnement.

Cependant, aux Etats-Unis, le monde ouvrier organisé ne comprend pas exclusivement des unions affiliées. Il existe un certain nombre de groupements d'usine qui, ensemble, ont un effectif de plus de 400,000 travailleurs et jouent un certain rôle dans l'aménagement des relations patronales-ouvrières. Jusqu'ici, ce genre de groupements n'a pas donné lieu à des études systématiques de la part des observateurs des problèmes de relations du travail.

D'ailleurs, justement à cause de leur multiplicité, de leur morcellement, et parfois de la discrétion qui a entouré leur existence et leur action syndicale, elles ont moins attiré l'attention. Elles ont été oubliées. Souvent aussi elles ont été considérées simplement comme des syndicats jaunes, et pour cela, jugées négligeables.

L'étude menée par Arthur B. Shostak, *America's Forgotten Labor Organization,* sous les auspices de la section des relations industrielles de l'Université de Princeton vient combler cette lacune. Elle est brève mais particulièrement bien faite.

L'auteur définit ce qu'il entend par « Union indépendante dans une seule entreprise » (Single-Firm Independant Union), décrit ses caractères et la compare avec le groupement local d'une union affiliée. Il passe à tour de rôle les groupements de collets-bleus, de colletsblancs, des ingénieurs. Certaines de ces unions indépendantes se sont groupées en associations à un niveau supérieur à celui de l'usine ; l'auteur analyse ce phénomène avant d'aborder les rapports entre les unions internationales et les unions indépendantes d'usine. Enfin dans sa conclusion il examine le futur de ces groupements.

De ses constatations il découle que ces Unions sont beaucoup plus indépendantes qu'on le croit ordinairement et qu'elles ont réussi à se maintenir et rendre certains services malgré l'hostilité du syndicalisme organisé et de l'attitude des employeurs. Toutefois, elles donnent lieu à des paradoxes frappants : ce sont les unions les plus faibles qui ont le plus de sécurité, alors que les plus puissantes ont plus de chance de devenir la proie des grandes unions internationales. Cela est dû au fait que les relations patronales-ouvrières sont de plus en plus caractérisées par une consolidation des pouvoirs tant du côté des travailleurs que de celui des entreprises.

Les dirigeants de ces groupements, comme ceux des grandes unions et les employeurs tireront profit de la lecture de cet ouvrage impartial et bien documenté.

GÉRARD DION

La psychologie et les Sciences humaines dans l'Entreprise, Louis-Marie Le Maitour, Les Editions d'Organisation, Paris, 1962.

Comme l'explique l'auteur dans son introduction, « un des intérêts de cet ouvrage nous semble résider dans le fait qu'en présentant un « panorama » des applications de la psychologie dans l'entreprise, il situe la place de chacune de ses applications par rapport aux autres et par rapport à l'ensemble ».

Depuis Taylor, l'initiateur de ce qu'on appelle communément le « génie industriel », on en est venu à considérer l'entreprise comme une organisation technique où l'homme est un rouage parmi d'autres, une machine, un peu spéciale toutefois, qui doit s'ajuster à d'autres machines. L'utilisation parfois à outrance des techniques de l'étude des mouvements et des temps en est une preuve.