

Relations industrielles Industrial Relations



Judges in Industry, a Study of Labour Arbitration in Australia,
by Mark Perlman. Melbourne University Press, 1954, The
MacMillan Company of Canada Limited, 219 pp., \$6.35.

Gaston Cholette

Volume 14, Number 3, July 1959

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022296ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022296ar>

[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

Cholette, G. (1959). Review of [*Judges in Industry, a Study of Labour Arbitration in Australia*, by Mark Perlman. Melbourne University Press, 1954, The MacMillan Company of Canada Limited, 219 pp., \$6.35.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(3), 437–438. <https://doi.org/10.7202/1022296ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1959

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

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

aspects au cours d'un siècle et plus de tractations, souvent difficiles, parfois violentes, avec la direction des entreprises publiques ou privées.

Le Rapport est catégorique quant aux droits syndicaux des travailleurs non manuels et intellectuels. Il rappelle que les instruments adoptés à ce sujet par la Conférence internationale du travail et contenant les normes internationales en matière de droits syndicaux et de négociations collectives ont « une portée universelle et couvrent toutes les catégories de travailleurs, qu'ils soient manuels ou non manuels ».

Il est éminemment souhaitable que tous les intéressés scrutent le Rapport ne serait-ce que pour y retrouver une réaffirmation des principes universellement admis dans tous les pays civilisés et sur lesquels les pays membres sont depuis longtemps déjà tombés d'accord. Car sur ce dernier point, le Rapport n'entend pas innover mais seulement appliquer à une classe trop inconnue des normes internationales ayant favorisé la paix et le progrès parmi les classes laborieuses. On évitera peut-être aux travailleurs non manuels et à leurs dirigeants de refaire la route pénible qu'il a fallu de gré ou de force suivre lorsqu'il s'est agi des travailleurs manuels. Ainsi les leçons acquises profiteront à tous les secteurs de la vie économique et sociale et permettront, souhaitons-le, une solution plus rapide aux nombreux problèmes auxquels devront faire face les travailleurs intellectuels ou non manuels, la catégorie de travailleurs qui bientôt sera la plus considérable parmi la main-d'oeuvre.

EMILE GOSSELIN

Judges in Industry, a Study of Labour Arbitration in Australia, by Mark Perlman. Melbourne University Press, 1954, The MacMillan Company of Canada Limited, 219 pp., \$6.35.

Ce livre se divise en trois parties principales et contient en outre une dizaine d'appendices ainsi qu'une bibliographie choisie. Dans la première partie, l'auteur fait un résumé de l'arrière-plan historique de l'évolution sociale en Australie, afin que le lecteur puisse situer et s'expliquer le système d'arbitra-

ge dans son véritable contexte. Il y traite aussi des principales questions et institutions qu'il faut connaître pour avoir la clef du problème: le gouvernement fédéral, la répartition constitutionnelle des pouvoirs, le système d'arbitrage lui-même, la division des tâches entre la cour supérieure d'arbitrage et les commissaires-conciliateurs depuis 1947, les relations entre le système fédéral et d'autres agences, etc.

La section historique de cette première partie est intéressante mais inévitablement vague. L'auteur n'est pas ici dans son domaine propre, il ne fait qu'assembler certains éléments susceptibles de fournir un éclairage sur ce qui va suivre. L'autre section par contre est beaucoup plus précise; elle consiste en une description analytique du système d'arbitrage lui-même et du cadre institutionnel dans lequel il s'insère.

Dans une deuxième partie, l'auteur étudie trois cas spécifiques, ou plutôt le fonctionnement même de l'arbitrage dans trois branches économiques particulières au cours d'une période de plusieurs années: l'industrie pastorale, la métallurgie et les débardeurs.

L'industrie pastorale fournit un exemple typique du succès incontestable et du rôle prépondérant de la cour supérieure d'arbitrage en Australie. Aux yeux d'une multitude d'employeurs qui étaient trop dispersés et dont l'organisation syndicale n'était pas assez articulée, la cour est apparue comme la seule institution capable d'apporter une réglementation uniforme, impartiale et efficace. Quant aux ouvriers, ils sont satisfaits du système d'arbitrage car grâce à lui ils ont obtenu des gains économiques appréciables et les tensions internes de leur mouvement en ont été considérablement réduites.

Dans la métallurgie, la situation est plus confuse. Après une expérience mouvementée, il semble que patrons et ouvriers en ont assez de l'intervention publique et préféreraient régler eux-mêmes leurs problèmes. L'auteur fait bien ressortir la structure des parties intéressées, l'évolution de leurs idées et les motifs de leurs attitudes à l'endroit du système d'arbitrage. L'importance du rôle de la cour dans l'industrie métallurgique a diminué régulièrement et l'auteur est d'avis qu'à moins d'événement imprévu cette tendance va s'accroître.

En somme, dans ce secteur économique où des forces dynamiques s'affirment, l'arbitrage public devient de plus en plus gênant et ne peut prétendre qu'à un demi-succès.

Dans le troisième cas étudié, celui des débardeurs, l'expérience de l'arbitrage public et obligatoire s'est soldée par un échec presque complet. Les différences fondamentales des intérêts entre les principales catégories d'employeurs d'une part, et d'autre part l'agressivité des ouvriers ont rendu la vie très dure aux pouvoirs publics. Comme dans l'industrie de la métallurgie, les syndicats ouvriers ont résisté vigoureusement à l'ingérence de la cour dans leurs affaires internes. Ils ont souvent préféré l'action directe à l'arbitrage et se sont même souvent révoltés contre les ordres du pouvoir judiciaire. L'auteur étudie assez longuement l'histoire de l'intervention publique dans les conflits au sein de cette industrie, comme il l'avait fait dans les deux autres cas, pour plonger le lecteur dans le climat nécessaire à une bonne compréhension du phénomène.

Dans la troisième partie, qui est très courte mais extrêmement importante, l'auteur tente de tirer quelques conclusions. Il insiste sur le fait que le mouvement ouvrier en Australie s'est toujours intéressé autant, sinon plus, à l'action politique qu'à la négociation collective, ce qui expliquerait partiellement la constance et la vigueur relatives de l'appui qu'il a accordé au système d'arbitrage et aux autres formes d'intervention des pouvoirs publics dans les relations patronales-ouvrières. L'auteur souligne que l'arbitrage a fonctionné passablement bien lorsqu'il a en quelque sorte joué le jeu des parties, mais qu'il a échoué lorsqu'il a voulu s'imposer dans des circonstances qui lui étaient hostiles. Enfin, il met en garde tous les partisans enthousiastes de l'arbitrage public obligatoire contre les mirages du système australien car celui-ci n'a de signification valable que dans le contexte social, économique, culturel et politique du pays où il s'est développé.

La lecture de cet ouvrage rendra service à tous ceux qui s'intéressent au règlement des conflits ouvriers et spécialement au problème de l'intervention statutaire des tiers dans les relations patronales-ouvrières. Lorsque l'on

discute de changements dans la législation ouvrière, il est souvent question de tribunal du travail. L'expérience de l'Australie est à cet égard une bonne illustration des avantages et des inconvénients d'un tel système.

GASTON CHOLETTE

Diary of a Strike. By Professor Bernard Karsh. Urbana: University of Illinois Press, 1958, 180 pp.

Voilà un volume fort bien fait et qui mériterait certes une traduction française pour le bénéfice de tous ceux pour lequel une grève apparaît en premier lieu « as a social phenomenon ».

D'ailleurs on n'a qu'à voir les têtes de différents chapitres: Une perspective théorique; Comment cela a-t-il commencé? Pourquoi se sont-ils organisés en syndicat? Prélude à la grève; La grève elle-même; Tactiques d'organisation; Pourquoi ont-ils fait la grève? Analyse des objectifs des travailleurs en cause; Nouvelles relations; Quatre ans après.

La grève dont il est question a eu lieu dans une petite ville américaine de 14,000 habitants située à la tête des Grands-Lacs. Elle a duré quatre mois et a affecté environ 200 travailleurs. Le nom de la ville, des personnes, ont été changés, mais les événements et les personnes sont réels.

C'est après plusieurs échecs qu'enfin les organisateurs de l'A.F.L. réussirent à organiser l'usine de Taylor. Deux jours après la première réunion publique, Tom Miller, le propriétaire de l'usine adressait une lettre circulaire à chaque travailleur, lettre reproduite. (page 47). Elle commence ainsi: « It appears that a professional labor Promotor... The Management of this Company does not want a union, because we feel that our employees will not benefit by belonging to the union ». Just why ambitious outsiders have become interested in « protecting » your rights we do not understand. Perhaps the sizable chunk of money which the union would get from our employees in the form of dues, assessments, etc., is the plum which the union wants to pick ».

D'ailleurs, les mots « outsiders » et « strangers » reviennent fréquemment dans le texte.

Ces débuts conduisaient infailliblement les opposants à un conflit irréductible. Et l'auteur signale que les propriétaires de l'usine jouissaient de la considération de toute la ville. Ils étaient avantagement reconnus pour leurs oeuvres de charité, leurs dons généreux à l'Eglise Catholique et leur grande influence dans la vie politique et économique de la Cité. Les travailleurs disaient « the Millers have always run this town ».

La partie la plus intéressante se situe au chapitre 7 intitulé « Why they strike? ». L'auteur signale cependant que les interviews sur cette partie ont été faits après la grève « ended in a claimed union victory », ce qui peut signifier que les opinions auraient pu être toutes autres en une période différente. Deux points particuliers ressortent de ce chapitre.

1) Une fois de plus il s'agissait d'une grève de reconnaissance syndicale.

2) La ligne de piquetage, attaquée, dans les premiers jours par le Maire de la Ville et la police, devint un symbole et prit une signification prépondérante et décisive pour toute la population.

On ne peut évidemment s'empêcher de faire un parallèle entre cette histoire d'une grève et le volume qui a paru, ici au Canada, il y a quelques années, en marge de la grève de l'amiante.

Certes, le volume du professeur Karsh est beaucoup moins considérable, son optique est de toute évidence plus étroite que celui de l'équipe « Cité libre », mais on peut quand même signaler que si quelques sociologues ou chercheurs s'avaient de faire de chacune de nos grèves de quelque importance, un genre d'étude comme celle du professeur Karsh, notre littérature si pauvre en ce domaine, s'enrichirait d'une véritable entologie sociale extrêmement utile voire essentielle, car comme le dit l'auteur « a labor strike is one of the most highly publicised but least studied social phenomena of our time ».

JACQUES ARCHAMBAULT

Pourquoi nous travaillons. Jean Fournastié. Coll. : Que sais-je? Presses Universitaires de France, 1959, 126 pp.

Voici un petit ouvrage qui répond à un besoin et qui rendra de grands services. La science économique a pris un essor considérable en ces dernières années, bien qu'elle reste encore loin d'être capable de résoudre tous les problèmes. « Nulle part, plus qu'en économie, l'ignorance n'enveloppe l'humanité ». Cependant qui ne cherche pas à comprendre un peu le monde dans lequel il vit et les forces qui influencent son destin. Par ailleurs dans les écoles on n'y enseigne à peu près rien. Et il est assez difficile pour un débutant de se lancer dans de profonds traités techniques où il serait facilement perdu. « Le but de ce livre, dit l'auteur, est de mettre à la portée du Français moyen ce qui me paraît être, à l'heure où j'écris, les bases élémentaires d'une science économique concrète, c'est-à-dire utile à l'homme d'action et apte à faire mieux comprendre à l'homme de pensée les réalités du monde où il vit. Plus précisément, ce livre s'adresse aux autodidactes ».

Même si les données de bases d'où part l'auteur pour illustrer ses exposés sont tirées de la réalité française, cet ouvrage peut être très utile aux Canadiens, car ils pourront facilement effectuer les transpositions nécessaires. Après une introduction où l'auteur nous fait passer de la réalité quotidienne à la science économique, six chapitres viennent nous présenter les principaux problèmes de l'économie: Pourquoi nous travaillons; Comment nous travaillons; Le rationnement et les revenus; Les revenus et les prix; L'emploi et les salaires; Le salaire indirect; La sécurité sociale; Niveau de vie, genre de vie.

G.D.

L'Action sociale des catholiques en France (1871-1914), par Henri Rollet, tome second. Desclée de Brouwer, Paris, 1958, 404 pp.

Dans ce tome second l'auteur, un chercheur consciencieux, a relevé et raconté tout ce que les catholiques de France ont fait ou tenté de faire dans

le domaine social de 1871 à 1914. La première partie de ce travail est consacrée à une exposition des conditions de l'action sociale au cours de cette époque. Dans les autres, l'auteur explore les différents champs d'activité: la famille, le travail urbain, le monde rural et maritime et enfin l'action auprès de l'Etat.

On suit le développement de groupements comme l'A.C.J.F., le Sillon, les Semaines sociales, l'Action populaire, les Secrétariats sociaux, le syndicalisme chez les employés, les organisations agricoles, etc. Des hommes, des équipes se forment et travaillent au milieu de difficultés formidables. Il est même surprenant qu'ils aient réussi à tenir le coup et à jeter les bases d'institutions qui ne pourront porter vraiment des fruits qu'après la première Grande guerre.

Cette époque a connu la crise du Modernisme, la Loi de Séparation, le Sillon, l'Action française, etc. Les esprits conservateurs qui s'opposent à tout progrès avaient beau jeu pour utiliser l'opération classique de diversion et camoufler leurs visées sociales et politiques derrière une prétendue orthodoxie qu'ils mettaient honteusement à leur service. Ils étaient d'ailleurs bien organisés. Quand on voit les attaques insidieuses des *intégristes* et les moyens dont ils disposaient dans les endroits stratégiques pour diffamer l'un après l'autre tous les groupements ou toutes les personnalités qui voulaient faire quelque chose dans le domaine social, on ne peut s'empêcher de songer qu'ils ont été sûrement parmi les plus grands responsables de l'abandon de l'Eglise par les masses populaires. Combien de fois, l'Action populaire, les Semaines sociales, les instigateurs du syndicalisme et d'oeuvres sociales ont perdu un temps précieux devant les Congrégations romaines pour s'expliquer, pour rectifier de faux rapports, pour se défendre. Il a fallu à tous une foi, un courage, une énergie indomptables pour réussir à passer à travers ces obstacles et continuer leur oeuvre avec l'approbation et le soutien de certains évêques clairvoyants.

Des ouvrages comme celui-ci rendent de très grands services. Ils nous permettent de constater comment le bien ne se fait pas tout seul. Ceux qui militent aujourd'hui dans le domaine social, comme tous ceux qui ont des responsabilités tireront grand avantage à con-

naître cette histoire. Comme toute histoire bien faite, elle est une sagesse qui aide à apprécier le mouvement des idées, les hommes et les institutions dans une perspective plus large et dégagée de certaines contingences essentiellement caduques.

A cause du rôle important que joue la France au sein de l'Eglise et de l'influence qu'exercent les catholiques sociaux de ce pays sur le Canada français, nous ne pouvons pas ignorer un ouvrage comme celui de M. Rollet. Même si ce n'était que pour nous mettre en garde contre les difficultés et les embûches de cette époque — lesquelles, on le sait, ont toujours chez nous leur effet à retardement — ce serait déjà beaucoup de leçons à apprendre.

GÉRARD DION

En la Escuela de lo social. Carlos Giner et Dionisio Aranzadi, Instituto de estudios economico-sociales, Universidad de Deusto, 1958. 257 pp.

Cet ouvrage n'a pas de prétention scientifique. C'est un manuel destiné à la formation sociale de la jeunesse. Les auteurs utilisent la méthode préconisée par la JOC: voir, juger, agir. Chaque chapitre est précédé d'un questionnaire bien fait. Ensuite, on procède de la manière suivante: un fait de la vie courante ou un exposé de doctrine est présenté au lecteur et ce n'est qu'après cela que l'on explique ce qu'en pense l'Eglise. Les auteurs connaissent bien tous les manuels d'enseignement social de l'Eglise, qui, pour la plupart, d'ailleurs, ont été traduits en espagnol. Ils sont bien documentés, mais leur travail, qui est bien clair, bien divisé reste trop théorique, trop livresque. Nous ne croyons pas qu'il fasse avancer la science, mais il semble proportionné au niveau des personnes auxquelles il est destiné et contribuera à créer chez eux une inquiétude salutaire.

GÉRARD DION

Contemporary Collective Bargaining in Seven Countries, par Adolf Sturmthal et d'autres, The Institute of International Industrial and Labor Relations,

Cornell University, Ithaca, New York, 1957, 382 pp., \$4.50.

Les collaborateurs: Adolf STURMTHAL, professeur, Roosevelt University, Chicago; Allan FLANDERS, professeur, University of Oxford; John INMAN, économiste, Colonial Office; P.S. PELS, secrétaire, Conseil économique et social, Pays-Bas; Clark KERR, chancelier, University of California; Luisa Riva SANSEVERINO, professeur, Université de Pise; Cesare VANNUTELLI, professeur, Université de Rome; Neil CHAMBERLAIN, professeur, Columbia University.

Voici un ouvrage très intéressant et extrêmement précieux pour tous ceux qui s'intéressent à la négociation collective. Il consiste en une série de sept études par des auteurs différents sur l'expérience de sept pays d'Europe et d'Amérique: la Grande-Bretagne, la Norvège, les Pays-Bas, la France, l'Allemagne, l'Italie et les Etats-Unis. Le volume se termine par un essai sur la négociation collective comparée; cet essai est rédigé par Adolf Sturmthal, qui a joué le rôle d'animateur et de coordinateur de l'oeuvre d'ensemble.

Bien que le cas de chaque pays soit traité par un auteur différent, les divers travaux comportent de grandes similitudes qui témoignent d'une communauté de dessein et qui donnent au volume une unité d'autant plus remarquable que son objet était une réalité fort complexe.

Les auteurs ont cherché à décrire la négociation collective et ses résultats dans le contexte historique et juridique des pays concernés. Ils font bien comprendre, en général, la structure particulière des parties intéressées à la négociation, la nature et le degré de l'intervention gouvernementale dans les relations patronales-ouvrières, enfin et surtout l'un des principaux résultats de ces négociations, c'est-à-dire la structure des salaires.

L'étude sur la Grande-Bretagne a été préparée par Allan Flanders. L'auteur fait ressortir le degré exceptionnel de liberté et de variété qui caractérise l'expérience anglaise. Il analyse la structure des parties en présence, examine le mécanisme et le champ de la négociation, enfin traite de la structure et de

la politique des salaires en insistant tout spécialement sur la période de plein emploi de l'après-guerre.

Allan Flanders conclut en soulignant la maturité des agents de la négociation collective en Grande-Bretagne. Mais cette maturité même, sans être assimilable à la stagnation, est un obstacle qui gêne l'évolution dynamique de la société industrielle.

Le cas de la Norvège est traité par J. Inman. Bien qu'il s'agisse avant tout d'une description et d'une analyse de la situation dans ce pays, cette étude prend surtout l'allure d'une thèse que l'auteur chercherait à faire valoir. Celui-ci s'attarde beaucoup moins que l'auteur précédent à la négociation collective elle-même; il s'étend au contraire sur les résultats de cette négociation.

Toutefois, Inman trace clairement le tableau de la structure des négociations. Il explique le caractère centralisé du mouvement patronal et du mouvement ouvrier, ce qui fait mieux comprendre la centralisation des négociations. On est en présence de deux forces qui se reconnaissent et s'acceptent pleinement, sous l'oeil vigilant d'un gouvernement de tendance ouvrière qui intègre les négociations dans l'ensemble de sa politique économique.

Les résultats des négociations sont groupés en deux périodes, celle qui va de 1945 à 1949 et ensuite celle de 1950 à 1955. La politique des salaires en Norvège a ceci d'unique qu'elle a été délibérément inspirée par un certain idéal de justice et qu'elle a effectivement abouti à un nivellement interindustriel et interprofessionnel. Dans la plupart des autres pays au contraire, notamment en Amérique du Nord, les salaires sont gradués selon le degré de profitabilité des branches d'activité économique. En Norvège, les ouvriers des secteurs privilégiés ont consenti à des sacrifices en faveur des groupes moins favorisés en échange contre une politique fiscale et une politique des prix qui faisaient partager le fardeau aux employeurs.

Pour les Pays-Bas, P.S. Pells présente un travail qui ressemble beaucoup, dans son plan, à celui qui précède. Il attache lui aussi plus d'importance et consacre un plus grand espace aux salaires qu'à la négociation.

L'auteur parle d'abord des progrès de la négociation collective. Dans une deuxième section, il décrit les parties en présence et l'évolution institutionnelle de la collaboration patronale-ouvrière, principalement dans le champ de la négociation collective.

Il y a beaucoup de ressemblances entre la Norvège et les Pays-Bas: le mouvement ouvrier d'une part, le monde patronal de l'autre, puis l'Etat intègre leur action dans une politique d'ensemble qui a pour but d'établir une structure globale des salaires dans le pays sur la base de critères unanimement reconnus.

Le cas de la France est étudié par Adolf Sturmthal. L'auteur commence par l'histoire législative des négociations collectives, car la loi joue un rôle important dans un pays comme la France. Il étudie successivement les régimes établis par les lois de 1919, de 1936, de 1941, de 1946 et de 1950. Il souligne avec beaucoup de pertinence que la doctrine révolutionnaire qui a longtemps prévalu dans le syndicalisme ouvrier français a retardé le développement de la négociation collective; celle-ci en effet apparaissait comme une manœuvre de diversion puisque la tâche essentielle était de combattre politiquement le capitalisme. Il reste encore beaucoup de traces de cet état d'esprit en France.

Sturmthal fait un bel exposé sur le mouvement ouvrier français, sur la mentalité patronale et sur les lois qui fixent le régime des négociations. Il fait bien ressortir la variété de la situation française, avec ses notions d'associations les plus représentatives, d'extension des conventions aux tiers, avec la nature spéciale des négociations dans le secteur nationalisé et dans le cas des régies d'Etat.

Comme les autres auteurs, Sturmthal accorde beaucoup d'espace au problème des salaires. Il parle du minimum vital interprofessionnel qui joue un si grand rôle en France, il insiste sur l'ampleur du salaire indirect que les Français reçoivent sous forme d'allocations familiales et d'autres paiements qui sont l'équivalent d'une redistribution du revenu national, enfin il situe bien le rôle considérable du gouvernement dans la politique générale des salaires. Son étude

est probablement la meilleure de celles qui viennent d'être commentées.

Le clou du volume, c'est à mon avis le magnifique travail de Clark Kerr sur l'Allemagne d'après-guerre. Il est difficile d'imaginer une analyse plus lucide et plus pénétrante de la structure des parties en présence, des forces centrifuges et centripètes qui agissent en chacune d'elles, des mécanismes de la négociation, des influences qui contribuent à faire évoluer les relations patronales-ouvrières dans un sens plutôt que dans l'autre.

Clark Kerr accorde proportionnellement moins d'importance que les autres auteurs aux salaires et consacre beaucoup plus de temps à la description de la négociation collective. Il met en lumière la structure quasi corporative de l'organisation patronale-ouvrière en Allemagne. Ce ne sont pas les entreprises mais les associations patronales qui comptent dans ce pays; non seulement ces groupements négocient-ils, mais ils exercent une sorte de réglementation du commerce et de l'industrie. Du côté ouvrier, même phénomène de centralisation et d'absence de vitalité à la base, sur le plan local.

L'auteur étudie les espèces de conventions et leur contenu. Il montre l'importance croissante des tribunaux du travail institués par l'Etat. Il traite du système d'extension des conventions collectives qui est presque entièrement semblable au régime existant dans la province de Québec. Ses commentaires sur l'impact de ce régime sur le syndicalisme patronal et ouvrier sont très pertinents et ingénieux.

En conclusion, Clark Kerr constate la prédominance des facteurs religieux et politique sur les motivations d'ordre économique en Allemagne et il met en lumière le besoin de dirigisme et de sécurité chez le peuple allemand.

Il y a deux études sur l'Italie. La première, par Luisa Riva Sanserverino, n'est pas du même calibre que les autres de ce volume. L'auteur s'attarde sur les salaires et ses divers éléments. Les renseignements sur la négociation collective ne sont pas satisfaisants et il y a de la confusion au sujet de l'intervention gouvernementale. On ne voit pas bien les forces qui sont à l'oeuvre et on

ne parvient pas à localiser les centres de décision.

Les négociations se font dans une bonne mesure sur le plan national. Sur le plan local il y a des commissions qui ressemblent aux comités mixtes de production canadiens et aux comités d'entreprise français mais qui sont en rivalité avec les syndicats ouvriers à cause de leur juridiction concurrente.

Un des éléments typiques de la situation en Italie, c'est la limitation rigide du droit de licenciement de l'employeur. Les congédiements pour raisons disciplinaires relèvent des tribunaux ordinaires; les mises-à-pied sont soumises à l'arbitrage.

La deuxième étude sur l'Italie porte exclusivement sur la structure des salaires et le coût de la main-d'oeuvre. Cesare Vannutelli traite successivement du salaire de base, de l'indemnité relative au coût de la vie, de l'allocation pour le pain, puis des réajustements entre les catégories de travailleurs selon la compétence. Il aborde ensuite d'autres éléments de la rémunération ouvrière, qui sont des réalisations typiquement italiennes, par exemple tous les congés statutaires qui ne tombent pas un dimanche, le cadeau de Noël et la paye de licenciement. Enfin l'auteur étudie les paiements faits en vertu de lois de sécurité sociale.

Il aurait été préférable qu'une seule étude soit faite sur l'Italie. De cette façon, il n'y aurait probablement pas eu de disproportion aussi marquée entre l'importance accordée à la négociation collective et celle qui est attribuée au problème des salaires. Cette dernière question occupe toute la place dans le travail de Vannutelli et beaucoup trop d'espace dans celui de Sanseverino.

L'étude sur les Etats-Unis a été faite par Neil W. Chamberlain. C'est une oeuvre remarquable, comme la plupart de celles que cet auteur a écrites.

Au début, Chamberlain fait de la géographie syndicale; il situe le mouvement ouvrier dans le contexte industriel des Etats-Unis. Il en trace l'évolution historique en soulignant les grands points de repère: l'adoption du *National Labor Relations Act*, la formation du CIO, enfin l'amalgamation des deux grandes centrales ouvrières.

L'auteur parle ensuite du champ de négociation de la convention collective puis, sous le titre de « The Pattern of Bargaining », il analyse et décrit à merveille le mécanisme de la négociation. Cette partie de son étude est la meilleure, ce qui n'est pas peu dire. Pour illustrer ses explications, l'auteur donne ensuite un aperçu général des principales négociations-clés aux Etats-Unis après la guerre en y ajoutant une description de la marche de leurs répercussions à travers l'économie nord-américaine.

La deuxième partie du travail de Chamberlain porte sur les salaires. Elle est moins forte que la première, en ce sens qu'elle est moins cohérente et qu'elle fait plus de place à des emprunts à d'autres auteurs qu'à la pensée propre de Chamberlain. Celui-ci analyse l'influence à court terme et à longue échéance de l'action syndicale sur les salaires. Il se demande ensuite selon quels critères devrait s'élever une théorie sur une saine politique nationale des salaires. Après ces considérations, l'auteur traite du problème des grèves en temps de paix, de la question des grèves nationales, enfin de la politique des salaires et du contrôle des grèves en temps de crise. Cette matière ne se trouve que dans l'étude de Chamberlain: les autres auteurs ne l'ont même pas abordée.

Le travail de Chamberlain contient enfin un très bref aperçu sur la matière des conventions collectives et des remarques fort originales sur la procédure de règlement de griefs dont le fonctionnement offre d'excellentes chances de promotion humaine à l'échelle locale.

Enfin le volume se termine par un essai d'Adolf Sturmthath sur la négociation collective comparée. Cet essai n'a pas pour but de comparer les systèmes de négociation collective entre les divers pays, mais plutôt d'utiliser l'expérience de chacun de ces pays dans l'analyse de certaines questions choisies qui se rattachent à la négociation collective: l'importance relative de la négociation comme mécanisme de fixation des salaires et des conditions de travail, la rationalisation et la centralisation des négociations, l'extension des conventions collectives, la structure des salaires dans la période d'après-guerre, enfin la politique

des salaires dans l'hypothèse du plein emploi.

Plus de la moitié de l'étude de Sturmthal porte sur les salaires; le reste a pour objet la négociation. Au début l'auteur signale la difficulté de comparer le degré d'importance de la négociation d'un pays à l'autre. Lorsqu'il traite de la centralisation des négociations et de l'uniformisation conséquente des conditions de travail, Sturmthal est très intéressant, mais il excelle quand il analyse le problème de l'extention légale des conventions et il ne manque pas alors de scruter avec beaucoup de pénétration la psychologie patronale et ouvrière afin d'expliquer les causes et les effets de ce phénomène.

Dans la partie qui se rapporte aux salaires, Sturmthal commence par comparer les différences entre les taux des ouvriers qualifiés et ceux des travailleurs qui ne le sont pas. Il constate que la différence de niveau entre ces deux catégories est beaucoup plus restreinte en Europe qu'aux Etats-Unis. Il fait sur ce point l'inventaire de plusieurs hypothèses mais ne trouve pas d'explication satisfaisante. Il ne consacre même pas une page entière par la suite aux différences entre les branches d'activité économique, entre les salaires des hommes et des femmes, et à peine plus aux différences régionales.

L'auteur s'arrête brièvement au problème d'une structure «rationnelle» des salaires, et signale que là où de sérieux efforts ont été accomplis dans cette direction, la réalité ne s'est pas laissée plier aux cadres rigides qu'on a cherché à lui imposer. Il traite assez longuement de la négociation collective et des niveaux de salaires. La négociation a tendance à uniformiser les salaires, mais le niveau qui sert de barème n'est pas le même dans tous les régimes: aux Etats-Unis, par le truchement des négociations-clés (*pattern bargaining*) les salaires ont tendance à s'aligner au niveau de ceux des branches d'activité et des entreprises les plus prospères; en Europe, au contraire, ils sont liés au niveau de la capacité de payer des entreprises marginales. Cette méthode européenne réduit la concurrence et facilite la transformation de l'augmentation des salaires en des majorations de prix dans tout le marché.

Sturmthal termine son essai par des réflexions sur le problème de la stabi-

lité des prix dans une économie de plein emploi. Il conclut en affirmant qu'il n'existe aucune méthode qui soit également efficace d'un pays à l'autre dans la recherche de cet équilibre.

GASTON CHOLETTE

Les doctrines économiques, par A. Hamelin. Collection «Vous connaîtrez». Les Editions ouvrières, 12, avenue Soeur-Rosalie, Paris, 13. 1959, 186 pages.

L'auteur présente une synthèse des différentes doctrines économiques préconisées à travers les âges. Il s'attache particulièrement au mercantilisme, aux physiocrates, à l'école libérale ou classique, au socialisme et aux écoles non-socialistes. Enfin, il dit un mot de la réaction contre la science classique: doctrines historique et hédoniste. Malheureusement, il ne s'étend pas assez sur les doctrines de l'époque contemporaine, celles qui nous touchent plus profondément. C'est un ouvrage de vulgarisation pour les gens pressés qui n'ont pas le temps d'étudier à fond les ouvrages spécialisés. Cependant nous craignons qu'en raison de la lacune signalée, ils n'y trouvent pas tout ce qu'ils attendent.

GÉRARD DION

Forces et faiblesses des entreprises familiales. Centre d'études des problèmes industriels. Edition «Pilote», 109, rue de la Bassée, Lille, 1959, 157 pp.

La plupart des études en relations du travail portent sur les entreprises de grandes dimensions, organisées en *corporations* et dirigées par un bureau de direction représentant juridiquement des actionnaires anonymes. S'il est vrai que notre économie est marquée par ce genre d'entreprises à cause de leur importance économique et de la quantité de main-d'oeuvre qu'elles emploient, il est incontestable qu'au Canada, comme aux Etats-Unis et dans la plupart des pays d'Europe occidentale, la forme familiale de l'entreprise est encore celle qui est la plus répandue. Et le phénomène de concentration industrielle ne la fera pas disparaître, loin de là; elle aura toujours sa place parce qu'elle exerce une

fonction que les grandes unités ne peuvent remplir. Cependant des adaptations doivent être constamment faites. Or, comme le signale dans l'avant-propos, Stephan Cambien, « il demeure néanmoins que, dans la pratique, la plupart des dirigeants d'entreprise sont mal informés de ce qui constitue l'essence même de leur métier: la direction de l'entreprise en tant que telle ».

Cet ouvrage reprend des articles qui ont été publiés dans un numéro spécial de la revue « Chefs d'entreprise » et préparés avec la collaboration de l'École d'Administration des affaires des Facultés catholiques de Lille, qui dans son département de recherches, depuis 1952, a entrepris des études systématiques sur l'entreprise familiale.

Voici les différents articles qu'il contient: Introduction (Général de la Chapelle); Les entreprises industrielles familiales (Jean-Marie Sedes); La succession dans les entreprises familiales (C.-Roland Christensen); La société de famille devant le droit (Maître Paul Barbry); Les problèmes posés par la fiscalité aux sociétés familiales (Michel Charvet); L'arbitrage dans les sociétés de famille (Maître Paul Barbry); Le rôle social des entreprises familiales (Maurice Hamart); Le financement des entreprises familiales (Claude Bourlet); Les conditions de survie de l'entreprise familiale (Jean Boonen); La formation des futurs chefs dans les entreprises familiales (Stephan Cambien).

Nous n'entreprendrons pas de faire l'analyse de chacun de ces travaux. Certains d'ailleurs qui portent spécialement sur les questions de législation et de fiscalité ont un intérêt moindre pour les lecteurs canadiens. Cependant il faut prendre garde. Ainsi que le démontre le professeur Christensen, les problèmes des entreprises familiales sont les mêmes partout et les chefs d'entreprise s'illusionnent grandement lorsqu'ils croient que leur problème est « unique et exceptionnel ». Ainsi nous croyons universelle la thèse développée par le professeur Sedes à savoir que la famille et l'entreprise ont des fonctions différentes qui ne peuvent être confondues sous peine de subordonner l'une à l'autre. Et la plupart des problèmes humains de l'entreprise familiale proviennent directement de cette confusion qui s'opère chez les patrons entre leur rôle de chef d'entreprise et de père de famille.

Tout l'ouvrage a été conçu dans le souci de lier la science de la gestion à la réalité de ce genre d'entreprise et à certaines disciplines supérieures. Les lecteurs de RELATIONS INDUSTRIELLES ont déjà eu l'occasion d'apprécier la valeur et la compétence de M. Cambien par son article publié dans le numéro d'avril « La succession du chef d'entreprise dans la petite et moyenne entreprise ».

Il faut féliciter le « Centre d'études des problèmes industriels » d'avoir mis sur le marché cet ouvrage et nous souhaitons qu'il continue à fournir d'autres études sur le même sujet. Les patrons de langue française au Canada auront certainement grand avantage à lire ce volume.

GÉRARD DION

Pratique de la rémunération du travail: Tout ce qu'il faut savoir sur les salaires, Louis Danty-Lafrance et Jean Danty-Lafrance. Les Editions d'Organisation, 8, rue Alfred-de-Vigny, Paris 8e, 1956, 202 pp.

Les auteurs commencent leur étude en traitant du contrat de travail qui est « une convention aux termes de laquelle une personne s'engage à mettre son activité au service d'une autre, et accepte un lien de subordination pour l'objet de cette activité, moyennant que lui soient fournis tout ou partie de ses moyens d'existence ». (p. 15)

Pour en arriver à la discussion des salaires basés sur la productivité, le chapitre deuxième est consacré à l'étude des différentes théories économiques sur les salaires qui sont apparues à différentes époques. Le chapitre troisième traite de la détermination des salaires dans les conventions collectives, laquelle repose sur l'évaluation des tâches et l'évaluation du mérite de l'employé.

Après avoir discuté au 4ème chapitre les caractéristiques d'un bon système de salaire, les auteurs expliquent dans le chapitre suivant les méthodes utilisées pour déterminer des temps de travail.

La seconde partie du volume (cinq chapitres) explique les différents systèmes de rémunérations qui ont déjà existé et ceux qui existent encore. Le dernier chapitre donne les critères per-

mettant le choix du système le plus favorable.

La troisième partie du volume étudie la rémunération de la main-d'œuvre indirecte, des salaires collectifs, d'un fond de primes que l'employeur peut, pour une raison ou pour une autre, verser à ses employés (vg. primes d'ancienneté, de fidélité, d'économies de graissage, de courant électrique et de combustibles, etc.)

Enfin, la quatrième partie discute la solution du problème des salaires par la suppression du salariat. Cette solution réside, soit dans la participation aux bénéfices et aux résultats, soit dans le salaire proportionnel, soit dans les primes collectives de productivités, etc.

Les auteurs traitent de beaucoup de choses mais vont peu en profondeur et on peut surtout leur reprocher leur manque d'originalité. Les individus qui connaissent déjà les systèmes basés sur la productivité apprendront peu de choses nouvelles, et ceux qui veulent s'instruire sur le sujet n'en n'auront qu'une vague idée générale.

En ce qui concerne l'étude des temps seulement, les auteurs y consacrent à peine 7 pages alors que cette étude est la base même de ces systèmes de rémunération. De plus, on laisse parfois entendre que si les ouvriers ne produisent pas autant qu'on devrait s'y attendre lorsqu'ils sont rémunérés selon la production, c'est qu'ils comprennent mal le système et qu'ils croient que les patrons les exploitent. Il y a une foule d'autres raisons, beaucoup plus importantes, qui limitent le travailleur dans sa production, et l'étude Hawthorne l'a clairement démontré.

En résumé, le début du volume nous plonge directement dans le cœur du sujet et nous attendons beaucoup de sa lecture. Mais l'appétit créé n'est pas entièrement satisfait au fur et à mesure qu'on en tourne les pages.

JEAN-PAUL DESCHÊNES

High-Talent Manpower for Science and Industry, by J. Douglas Brown and Frederick Harbison, Industrial Relations Section, Princeton University, Princeton, N.J., 1957, 98 pp.

Quelles sont les ressources humaines dont l'industrie a le plus besoin, tant dans les pays qui ont déjà atteint un développement économique considérable que dans ceux qui en sont encore aux premiers stades? Si l'on veut le progrès social, comment arriver à sélectionner, à développer et à utiliser ces ressources humaines de la façon la plus efficace? Tel est l'objet de cet étude présentée par deux auteurs qui ont une longue expérience dans l'enseignement universitaire et les problèmes de l'industrie.

Cet ouvrage est composé de deux essais. L'un, sous le titre « Considerations in the determination of an American Policy », est dû à la plume de J. Douglas Brown, ancien directeur de la section des relations industrielles de l'Université de Princeton et actuellement doyen de cette université. L'autre, « The Development of Human Resources in the Newly Industrializing Countries » est de Frederick Harbison, l'actuel directeur de la section des relations industrielles de Princeton.

Aux premiers stades du développement industriel des régions non encore industrialisées, on a souvent présumé que la source première d'un tel développement résidait dans les biens matériels eux-mêmes, tels que les routes, les chemins de fer, les barrages, les machineries, les automobiles et les services. Ce n'est que graduellement qu'il est devenu évident que des instruments sans le concours de maîtres efficaces produiront des résultats très limités. Du désir de se procurer des instruments de production, la demande est passée à celle de posséder des travailleurs qualifiés et, de là, à celle d'obtenir des organisateurs habiles et des directeurs de service et de production. Les pays qui se développent rapidement, comme ceux qui sont beaucoup plus avancés dans le champ de l'industrialisation, commencent bien vite à comprendre l'urgence de posséder leurs propres ingénieurs, leurs hommes de science s'ils veulent assurer leur progrès et même leur prestige international. Mais il faut être réaliste, il faut agir selon ses moyens. Aussi ce problème ne se pose pas dans les mêmes termes pour ces deux catégories de pays.

Douglas Brown fait une critique de la situation aux Etats-Unis. Il commente par décrire les conditions qui ont

affecté l'offre et la demande pour la main-d'œuvre de talent: la recherche scientifique a cessé de se cantonner dans les universités pour déboucher dans l'industrie elle-même. Les compagnies ont organisé des laboratoires de science pure, mais cela aurait été inefficace sans le concours d'ingénieurs pour inventer les moyens d'utiliser les découvertes scientifiques et de dirigeants d'entreprise audacieux possédant des capitaux et de la main-d'œuvre. Les deux guerres, comme la guerre froide à l'état permanent, ont accéléré ce progrès, sous l'impulsion de l'action gouvernementale.

Quel rôle doivent jouer les *Corporations* et quelles politiques doivent-elles adopter? D'abord, améliorer leurs procédés de sélection dans l'embauchage de cette main-d'œuvre spéciale. On est trop porté à accorder une attention démesurée aux « titres » et aux cours suivis qu'aux qualités essentielles de caractère et d'esprit des candidats. Cependant, dit M. Brown, « some of the most foresighted corporations are now moving gradually from overemphasis on degrees and courses in the selection of recruits to the recognition that the ablest young graduate is a valuable potential asset whether he majored in history, philosophy, or mechanic engineering ». On ferait mieux aussi de consulter davantage les professeurs qui connaissent bien les capacités de leurs élèves. Mais cela n'est pas suffisant, car l'estimation des professeurs est conditionnée par le milieu dans lequel l'étudiant se trouve. La pratique d'embaucher les étudiants pendant les vacances dans les années avant leur graduation se révèle très profitable à ceux-ci comme à l'entreprise pour découvrir si leurs qualités répondent bien aux besoins. Non seulement on doit attirer les jeunes talents, mais on doit leur donner la chance de faire un travail dans lequel ils trouvent satisfaction, possibilité de développer leurs facultés créatrices. Aucun salaire ne peut compenser, chez un homme de talent, l'impression qu'il a de perdre son temps. Enfin, les corporations doivent comprendre qu'elles ont un rôle éminemment social en se pré-occupant de cette sorte de main-d'œuvre. Ce n'est pas seulement une question d'utiliser des talents pour être capables de soutenir la concurrence, mais elles contribuent au développement du potentiel de la nation. Enfin, elles doivent faire leur part pour aider la forma-

tion des professeurs dans les universités et supporter ces institutions par des donations.

Les universités et les collèges ont aussi évidemment un rôle à jouer dans l'écllosion des talents pour l'industrie et la science. D'abord rendre possible l'accès de ces institutions au plus grand nombre et spécialement à tous ceux qui sont qualifiés. Ensuite, établir des politiques administratives et académiques assez souples pour permettre à ces étudiants mieux doués de pouvoir se développer et de s'exprimer. Enfin, avoir de bons professeurs bien préparés, capables de communiquer avec leurs élèves. « For students of great promise, the teacher is far more than a transmitter of knowledge. He is a leader in a quest, a source of inspiration, and a counselor and friend. To such students, the teacher is not of a different kind but only of a different degree in the house of learning ». Et l'auteur de rappeler cette vérité évidente: on n'aura pas de professeurs de ce calibre si l'on ne les entoure pas de prestige et si on ne leur accorde pas un revenu convenable en rapport avec leurs qualités professionnelles. « In America, we seem to have done all we can to reduce their number — by low pay, overwork, low esteem, and a good-natured indifference to their needs ».

Enfin, le Dr Brown aborde la place et la fonction du gouvernement. A cause du pouvoir considérable qu'il détient et de ses besoins pressants immédiats, il y a un danger de l'interférence du gouvernement dans l'éducation pour des fins spécifiques. Ce serait une erreur que de chercher seulement des résultats à court terme, comme on le fait par des encouragements aux cours de nature technique au détriment de la formation générale. « It is more important that men be free than that industry be served, even the industry which produce the armaments for defense. Liberal education is the basic education for freedom. No government should bride students away from it ». Et il continue: « In the area of public education, the government should provide funds for educational programs as *wholes* and permit those in direct charge of the educational process to determine the types of programs and courses which best fulfill that process for the persons they serve ». Aux Etats-Unis, comme au

Canada, l'éducation relève des Etats et non du gouvernement fédéral. On y rencontre donc les mêmes problèmes. « Fortunately, under our system, the state has retained jurisdiction over public education within its borders. But in the past decade, the national government has entered in the field of university research in science and engineering to a degree which requires constant re-examination ». Le gouvernement ne doit pas décourager la recherche libre, il doit coopérer avec les départements des universités. Enfin, la meilleure façon d'aider le développement des talents sans intervenir dans l'éducation serait de pourvoir à un certain nombre de bourses et d'aider les universités en leur donnant la possibilité d'emprunter pour leurs constructions à un taux d'intérêt très bas.

L'étude du professeur Harbison porte sur les politiques que devraient adopter les pays en voie de développement. Ceux-ci sont dans une phase de transition et possèdent des moyens limités. En ce moment, ils peuvent compter sur les capitaux étrangers et même une direction étrangère des entreprises. Mais cette situation ne peut certainement pas durer. Ils doivent donc s'organiser pour développer sur place les ressources humaines stratégiques dont ils auront besoin pour diriger et contrôler leur production économique: entrepreneurs, administrateurs, gérants, hommes de science, ingénieurs, etc.

Sans doute, dans ces pays, les besoins sont multiples et surtout se font tous sentir en même temps. Dans le domaine de l'éducation, tout est à faire, à commencer par la lutte contre l'analphabétisme en établissant des écoles primaires. Mais il faut tenir compte de ses ressources et des besoins en courte période aussi. Des choix doivent donc être faits.

Les observations recueillies par M. Harbison au cours de voyages dans ces pays démontrent que l'on n'a pas toujours été très heureux. « Egyptians universities, in common with their counterparts in other underdeveloped countries, turn out far too many lawyers and art graduates and not enough scientists and engineers... Because the status of lawyers is so high in underdeveloped countries, this branch of learning tends to be overdeveloped in

the universities, the result being that large proportions of the graduates may be unemployed... The existence of the « unemployed intellectuals » in countries such as India, for example, is not only a manifestation of wasteful investment in the generation of high-level human resources but also a source of political agitation and social unrest ». D'autres erreurs sont commises. Sous prétexte que tous ont droit à l'éducation, ce qui est vrai, on épuise ses ressources pour favoriser l'enseignement primaire ou des écoles de métiers. Même les meilleures de celles-ci ne sont pas très efficaces pour développer le genre de qualifications requises dans l'industrie moderne. « Another common mistake, continue-t-il, is overemphasis on development of the faculties of commerce in the universities. For the most part, the commerce faculties specialize in teaching the routine mechanics of trade and business administration. Most of the graduates end up as administrative clerks, accountants, bookkeepers, and minor functionaries in banks, commercial institutions and government offices. There is obvious need in all countries for persons of this kind, but they are not the « seed corn » human resources needed to plan, initiate, coordinate, and administer industrial enterprises ». L'enseignement des sciences appliquées et du génie souffre de manque d'orientation. « There is a tendency toward overemphasis on too specialized branches of engineering with the consequence that many technological graduates are too narrowly trained. The underdeveloped countries really need broadly educated engineers more than specialists. Since most of the industrial manager are engineers, it would be sound policy to include work in economics, human relations, industrial management, and principles of organization in the curriculum of the engineering faculties ».

Les quelques aperçus que nous avons donnés de cet ouvrage sont suffisants, il nous semble, pour montrer l'intérêt que devraient lui porter les responsables des programmes d'éducation, les dirigeants d'entreprises et les hommes politiques. Si certaines recommandations restent discutables, celles-ci ne peuvent certainement pas dédaigner l'ensemble de ces réflexions venant d'auteurs aussi qualifiés pour étudier un tel sujet.

L'Automation, ses conséquences humaines et sociales. M. Rustant, Collection « Vous connaissez », Les Editions ouvrières, 12, avenue Soeur-Rosalie, Paris, (13), 1959, 135 pp.

Il ne s'agit pas d'un travail original ou scientifique. L'auteur, à partir de la documentation existante qu'il a explorée, envisage les aspects économiques et sociaux de ce problème. Son ouvrage est divisé en six parties: Qu'est-ce que l'automation?; L'automation dans le présent et l'avenir; De quelques problèmes éco-

nomiques soulevés par l'introduction de l'automation; Les conséquences sociales et humaines de l'automation; Perspectives et conclusions. Suit une courte bibliographie des ouvrages en langue française sur le sujet. L'auteur n'est ni trop optimiste ni trop pessimiste; il essaie de prendre une position réaliste en face de ce phénomène. C'est un bon travail de vulgarisation utile aux gens qui n'ont pas les loisirs de pousser davantage leurs recherches.

G.D.

PUBLICATIONS RECENTES RECENT PUBLICATIONS

Généralités

Conditions de travail et de vie au Canada, La Division de l'économique et de recherches du Ministère du travail et le Ministère de la citoyenneté et de l'immigration, Ottawa, septième édition, avril 1958, 76 pp.

Working and Living Conditions in Canada, Economics and Research Branch, Department of Labor in consultation with the Department of Citizenship and Immigration, Ottawa, seventh edition, April 1958, 71 pp.

« Comment évolue le capitalisme américain? », par Hyacinthe Dubreuil, *Jeune Patron*, 19, avenue George-V, Paris (84), 13e année, no 123, mars 1959, pp. 15-17.

« Les conséquences sociales de l'automation », *Bulletin Social des Industriels*, 71, avenue de Cortenberg, Bruxelles, no 255, mars 1959, pp. 95-117.

— Les problèmes de l'automation: documents pontificaux, pp. 95-97.

— Le travailleur et l'automation, par F. Rogiers, pp. 98-104.

— Automation et emploi, par R. DeBie, pp. 105-108.

— Automation et revenus, par J.-C. Pierre, pp. 109-117.

« L'économie des hommes », par François Perroux, *Jeune Patron*, 19, avenue George-V, Paris (84), 13e année, no 124, avril 1959, pp. 15-16.

Working Conditions in Canada, 1958, Economics and Research Branch, Department of Labour, Canada, 25 cts, 59 pp.

These surveys secure information on conditions of employment in manufacturing, mining, public utilities, transportation and communication, trade, finance and service. Employers in these industrial groups are asked to report on the practice in their establishments regarding standard hours of work, vacations with pay, statutory holidays, overtime provisions, pension and group hospital-medical plans, and other conditions of employment.

Priorities for Peace and Survival, by Walter P. Reuther, Industrial Union Department. AFL-CIO, 815 Sixteenth St., N.W., Washington, D.C. Publication No. 26, 15 pp.

You and American Competitive Private Enterprise, Industry and the American Economy. Number Two, National Association of Manufacturers, Education Department, 2 East 48th Street, New York 17, N.Y. 1959, 22 pp.

« La structure de l'entreprise », par R. Lombard, *Travail et Méthodes*, 6, Ave Pierre 1er de Serbie, Paris XVI, no 132, mars 1959, pp. 41 à 45.

« Frédéric Wilson Talyon (1856-1915). Un premier centenaire », par Jean Bodewyn, *Annales de Sciences économiques appliquées*, 2, rue des Dovens, Louvain, XVII année, no 1, mars 1959, pp. 45-57.

« Education for Management: New Directions and New Challenges », by Ro-

nald B. Shuman, *Journal of the Academy of Management*, University of Illinois, Urbana, Ill., Volume 2, Number 1, April 1959, pp. 39-46.

« The General Staff: An Analysis of Its Effectiveness », by John D. Stanley, *Journal of the Academy of Management*, University of Illinois, Urbana, Ill., Volume 2, Number 1, April 1959, pp. 57-62.

« The Printing Industry in Canada », by Olive A. Oatway, *Canadian Labour*, 100, Ave Argyle, Ottawa, Volume 4, No. 3, March, 1959, pp. 23-24.

« Newspaper Publication in Canada », by R. V. Mahaffy, *Canadian Labour*, 100 Ave Argyle, Ottawa, Volume 4, No. 3, March, 1959, pp. 26-29.

« Meetings: One Man Rule — or Management Tool », *Plant Administration*, 481 University Avenue, Toronto, Volume 19, No. 3, March, 1959, pp. 70-71.

« Industrial Research — A Challenge to Managers and Researchers », by Dwight Stewart, *Economics and Business Bulletin*, Temple University, School of Business and Public Administration, Philadelphia, Vol. 11, No. 3, March, 1959, 32 pp.

« The Role of the Field Staff Representative », by Muron L. Joseph, *Industrial and Labor Relations Review*, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, New York, Volume 12 Number 2, April, 1959, pp. 353-369.

« L'entreprise familiale et ses problèmes », par Robert Bouchayer, *Jeune Patron*, 19, avenue George-V, Paris 8e, 13e année, no 122, février 1959, pp. 15-18.

Un nouveau parti politique pour le Canada, Comité National Conjoint du CTC-CCF, 301, rue Metcalfe, Ottawa, 41 pp.

Incomes, Liquid Assets and Indebtedness of Non-Farm Families in Canada, 1955, Research and Development Division, Dominion Bureau of Statistics, Reference Paper No. 80, Ottawa, 1958, 66 pp.

National Accounts Income and Expenditure, 1926-1956, Research and Development Division, Dominion Bureau of Statistics, Ottawa, 1958, 203 pp.

Travail — main-d'oeuvre

« Manpower and Innovation in American Industry », by Samuel E. Hill and Frederick Harbison, Research Report Series No. 96, *Industrial Relations Section*, Princeton University, 85 pp.

« Unemployment and Inflationary Pressures », by Russell Bell, *Canadian Labour*, Ottawa, Ontario, Vol 4, No. 4, April, 1959, pp. 25-31.

« What makes a Job « Suitable » ? » *Industrial Bulletin*, Department of Labor, State of New York, Vol. 38, No. 4, April, 1959, pp. 7-10.

« Productivity Unemployment », *IUD Digest*, 815 Sixteenth St., N.W., Washington 6, D.C., Volume 4, Number 2, Spring 1959, pp. 116-122.

« Les redistributions professionnelles sous l'empire des mouvements longs de prix », par Jacques DeBandt, *Bulletin de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales*, Université Catholique de Louvain, XXVe année, no 2, mars 1959, pp. 123-153.

Thirty-Ninth Report of the Department of Labour, Province of Ontario, for the fiscal ending March 31, 1958, printed by order of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, sessional paper Number 11, 1959, 123 pp.

Direction du personnel

« Personnel Management and Unions », by Harold F. Sylvester, *IUD Digest*, 815 Sixteenth St., N.W., Washington 6, D.C., Volume 4, Number 2, Spring 1959, pp. 22-26.

« D'un moyen trop peu connu pour améliorer le rendement d'une entreprise », par Robert Kurz, *Annales de Sciences économiques appliquées*, 2, rue des Doyens, Louvain, XVIIe année, no 1, mars 1959, pp. 41-43.

« Pour que nos subordonnés coopèrent avec nous », *Travail et Maîtrise*, 4, rue Cambon, Paris 1er, 15e année, no 3, mars 1959, pp. 4-5.

« Cost Reduction Through Personnel Development », by J. W. MacMillan, Ph.D., *The Canadian Personnel & Industrial Relations Journal*, 143 Yonge St., Toronto, Vol. 6, No. 2, Second Quarter April, 1959, pp. 27-32.

« The Personnel Manager and the Company Creed », by Stewart Thompson, *The Canadian Personnel & Industrial Relations Journal*, 143 Yonge St., Toronto, Vol. 6, No. 2, Second Quarter April, 1959, pp. 32-37.

Contracting Out, A Panel Discussion, Sponsored by Employee Relations Section, The Montreal Board of Trade, 300 St. Sacrament, Montreal, February 5th, 1959, 28 pp.

Organisation de l'entreprise

« Automation's Many Implications », by William A. Faunce, *IUD Digest*, 815 Sixteenth St., N.W., Washington 6, D.C., Volume 4, Number 2, Spring 1959, pp. 90-99.

« Comment aborder un problème de manutentions? », *Travail et Maîtrise*, 4, rue Cambon, Paris 1er, 15e année, no 3, mars 1959, pp. 9.

« Quelques cas de simplification du travail », *Travail et Méthodes*, 6, Ave Pierre de Serbie, Paris XVI, no 132, mars 1959, pp. 31-32.

« La méthode GP et l'unification de la mesure de la production », par S. Perin, *Travail et Méthodes*, 6, Ave Pierre de Serbie, Paris XVI, no 132, mars 1959, pp. 32-36.

« Le travailleur peut-il participer à la direction de l'entreprise? » par Dr Karl Kummer de Vienne, *Labor*, 32ème année, no 1, 1959, janvier-février, pp. 2-6.

« Tighter Inventory Control Cuts Costs », *Plant Administration*, 481 University Avenue, Toronto. Volume 19, No. 5, May, pp. 57-59.

« 12 Ways to Mechanize At Low Cost », *Plant Administration*, 481 University Avenue, Toronto, Volume 19, No. 5, May, 1959, pp. 65-67.

« Les avantages personnels que l'agent de maîtrise peut retirer d'une meilleure

organisation du travail », par Pierre Passemar, *Travail et Maîtrise*, 4 Cambon, 15e année, no 2, février 1959, pp. 3.

« Comment améliorer les manutentions. Problèmes généraux à résoudre », *Travail et Maîtrise*, 4, Cambon, Paris 1er, 15e année, no 2, février 1959, p. 4.

« Hitting Indirect Labor Costs 10 Ways », by G. O. Elliot, *Plant Administration*, 481 University Avenue, Toronto, Volume 19, No. 3, March, 1959, pp. 66-68.

« Simple Scheduling System Pays Off », *Plant Administration*, 481 University Avenue, Toronto, Volume 19, No. 3, March, 1959, pp. 68-69.

Questions économiques

An Extensive, Indexed Bibliography of American Publications on Profit Sharing Between 1940-1958, by Bertram L. Metzger with The Research Needs of Profit Sharing by J.J. Jehring. Profit Sharing Research Foundation, 1718 Sherman Ave., Evanston, Illinois, February, 1959, 40 pp. \$1.00.

Revue du Travail, Ministère du Travail de Belgique, Bruxelles, 60e année, février 1959, 240 pp.

« L'investissement et l'Etat », par Marcel Demouque, *Jeune Patron*, 19 Avenue George-V, Paris (8e), 13e année, no 123, mars 1959, pp. 19-21.

« Le problème des investissements », *Bulletin Social des Industriels*, 71 Ave de Cortenberg, Bruxelles 4, no 254, février 1959, pp. 50-70.

— Pour une politique d'investissement, par A. Parisis, pp. 50-54.

— Politique d'investissement et conditions du progrès social, par C. Jozs, pp. 55-59.

— Le point de vue industriel, par R. Sterkendries, pp. 60-69.

« Policy and Practice in Salary Administration », by M. O'Brien, *The Canadian Personnel & Industrial Relations Journal*, 143 Yonge St., Toronto, Vol. 6, No. 2, Second Quarter April, 1959, pp. 13-21.

« Unemployment and Inflationary Pressures », by Stanley Knowles, *Canadian Labour*, 100 Ave Argyle, Ottawa, Volume 4, No. 4, April, 1959, pp. 25-29.

« The Economic Significance of Automatic Wage Adjustments », by Joseph W. Garbarino, *New Dimensions in Collective Bargaining*, Harper & Brothers Publishers, New York 1959. Reprint No. 124, Institute of Industrial Relations, University of California, 201 California Hall, Berkeley 4, California, 1959, pp. 154-175.

Policies for Economic Growth, by Walter P. Reuther. Testimony presented behalf of the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organization to the Joint Economic Committee of Congress. American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, 815 16th St., N.W., Washington 6, D.C., February 9, 1959, 56 pp.

« Interindustry Earnings Differentials in Canada, 1945-1956 », by Sylvia W. Ostry, *Industrial and Labor Relations Review*, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, New York, Volume 12, Number 3, April 1959, pp. 335-352.

The major hypotheses which have been advanced to explain the movement of interindustry earnings differentials are tested in terms of the Canadian wage structure, which has been largely ignored in the extensive literature on this subject. The author concludes that Canadian interindustry differentials have widened since 1949 and that for the entire 1945-1946 period, the most important determinants of relative wage changes among industries were the original level of earnings and changes in employment. She also examines the effect on the wage structure of unionism, productivity changes, and other factors.

« Price Theory and Union Monopoly », by Frederic Meyers, *Industrial and Labor Relations Review*, New York State School of Industry and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, New York, Volume 12, Number 3, April 1959, pp. 434-445.

« La propiedad en el mundo americano », por Edward Duff, S.J., *Fomento Social*, Pablo Aranda, 3 - Madrid, vol. XIV, num. 54, Abril-Junio 1959, pag. 121-133.

« Wages and Productivity », *Labour Research*, The Research Department of The Canadian Labour Congress, 100 Argyle Ave, Ottawa, Volume 3, Nos. 9-10-11-12, Sept. Oct. Nov. Dec. 1958, 20 pp.

Etude factuelle prenant pour base les statistiques canadiennes. Contient des tableaux sur les industries canadiennes les plus importantes.

« Quelques réflexions sur le salaire hebdomadaire garanti », par J. Piron, *Revue du Travail*, éditée par le Ministère du Travail de Belgique, Bruxelles, 60e année, No 3, mars 1959, p. 241-250.

Relations Industrielles

« Automation-Challenge to Collective Bargaining? », by Robert L. Aronson, reprint Series Number 79, *New York State School of Industrial and Labor Relations*, Cornell University, Ithaca, N.Y., pp. 47-70.

« Modes de règlement de différends ouvriers », *La Gazette du Travail*, Ministère du Travail, Ottawa, volume LIX, no 3, 31 mars 1959, pp. 267-269.

« Grievance Handling and Third-Party Intervention », by Roger Chartier, *The Canadian Personnel & Industrial Relations Journal*, 143 Yonge St., Toronto, Volume 6, No. 1, First Quarter, January 1959, pp. 34-40.

« Do We Have A New Industrial Feudalism? », by Arthur M. Ross, *The American Economic Review*, Volume XLVIII, December, 1958, Number 5. Reprint No. 123, Institute of Industrial Relations, University of California, 201 California Hall, Berkeley 4, California, 1959, pp. 903-920.

« International Differences in the Strike Propensity of Coal Miners: Experience in Four Countries », by Gaston V. Rimlinger, *Industrial and Labor Relations Review*, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, New York, Volume 12, Number 3, April 1959, pp. 389-405.

« Procédés d'accréditation », *La Gazette du Travail*, Ministère du Travail, Ottawa, Vol. LIX, no 4, 30 avril 1959, pp. 400-405.

« Procédures de conciliation », *La Gazette du Travail*, Ministère du Travail, Ottawa, Vol. LIX, no 4, 30 avril 1959, pp. 405-406.

Sociologie — psychologie

« La investigación de la personalidad en la psicología aplicada al trabajo », por Ofelia R. de Vasquez, *Relaciones del Trabajo*, Año XI, Buenos Aires, Enero-Febrero 1959, pp. 3-5.

« Vers le commandement scientifique », par H. Chateau, *Travail et Méthodes*, 6, Ave Pierre de Serbie, Paris XVI, no 132, mars 1959, pp. 37-39.

« The Problem Drinker on the Job », by Harrison M. Trice, *New York State School of Industrial & Labor Relations*, Cornell University, Ithaca, N.Y., Bulletin 40, April 1959, 50 pp.

« Some Factors Affecting Membership Motivation and Achievement Motivation in a Group », by Morton Deutsch, *Human Relations*, Tavistock Publications Limited, 2 Beaumont Street, London W.1., Volume XII, Number 1, 1959, pp. 81-95.

Syndicalisme

« The Retail Clerks International Association in Canada », by David A. Wade, *Canadian Labour*, Ottawa, Ontario, Vol. 4, No. 4, April, 1959, pp. 11-13.

« The Amalgamated Meat Cutters and Butcher Workmen in Canada », by William Falls, *Canadian Labour*, Ottawa, Ontario, Vol. 4, No. 4, April, 1959, pp. 14-16.

« The New Political Party », by Stanley Knowles, *Canadian Labour*, Ottawa, Ontario, Vol. 4, No. 4, April, 1959, pp. 21-24.

« La démocratie dans le syndicalisme ouvrier », par G. Vailland, *Revue de L'Action Populaire*, 79, rue de Gentilly, Paris 13e, no 123, mai 1959, pp. 552-571.

Comment aux différents niveaux de la structure de la C.T.C.C. la démocratie est mise en pratique.

« Mémoires des organisations ouvrières au Cabinet », *La Gazette du Travail*, Ministère du Travail, Ottawa, volume LIX, no 3, 31 mars 1959, pp. 255-265.

« Unions on the University Campus », by J. F. McLean, *The Canadian Personnel & Industrial Relations Journal*, 143 Yonge St., Toronto, Vol. 6, No. 2, Second Quarter April, 1959, pp. 39-45.

« The Retail Clerks International Association in Canada », by David A. Wade, *Canadian Labour*, 100 Argyle Ave, Ottawa, Vol. 4, No. 4, April, 1959, pp. 11-13.

« The Amalgamated Meat Cutters and Butcher Workmen in Canada », by Wil-

liam Falls, *Canadian Labour*, 100 Argyle Ave, Ottawa, Vol. 4, No. 4, April, 1959, pp. 14-16.

« The New Political Party », by Stanley Knowles, *Canadian Labour*, 100 Argyle Ave, Ottawa, Vol. 4, No. 4, April, 1959, pp. 21-24.

« The Newspaper Guild in Canada », by Fred Jones, *Canadian Labour*, 100 Argyle Ave, Ottawa, Vol. 4, No. 3, March, 1959, pp. 12-15.

« The Freedom of Association in Jeopardy », by W. Frank Chafe, *Canadian Labor*, 100 Argyle Ave, Ottawa, Vol. 4, No. 3, March, 1959, pp. 41-43.

« Grievances from the Point of View of the Union », by Henry L. Jean, *The Canadian Personnel & Industrial Relations Journal*, 143 Yonge St., Toronto, Vol. 6, No. 1, First Quarter, January, 1959, pp. 30-33.

« Classe ouvrière et syndicats », par R. Marion, *Cahier Reconstruction*, Paris, Bimestriel - 14è année, 1959, no 11.

Une série d'articles autour de questions décisives: que devient la classe ouvrière? les transformations en cours n'en détruisent-elles pas l'unité? le syndicalisme peut-il s'y adapter? Analyse du débat — La question se pose aussi aux Etats-Unis — Remarques sur l'industrie du pétrole; le témoignage d'un "métallo" — Les accords collectifs et la réalité des salariés.

« Syndicalisme ouvrier au Canada », 47ème édition, 1958, Ministère du travail, Canada, 116 pp.

The Knights of Labor in Belgium, by Léo Watillon, Monograph series 3. Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1959, 35 pp.

Législation du travail

« Employment Effects of State Minimum Wages for Women: Three Historical Cases Re-examined », by John M. Peterson, *Industrial and Labor Relations Review*, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, New York, Volume 12, Number 3, April 1959, pp. 406-422.

« La FTQ étudie la législation sur l'hygiène et la sécurité », *La Gazette du Travail*, Ministère du Travail, Ottawa, Vol. LIX, no 4, 30 avril 1959, pp. 407-408.

« Récente réglementation fédérale et provinciale », *La Gazette du Travail*, Ministère du Travail, Ottawa, Vol. LIX, no 4, 30 avril 1959, pp. 418-419.

Sécurité sociale

Pension Funds and Economic Freedom, by Robert Tilove. A report to The Fund for the Republic, 60 East, 42nd Street, New York 17, N.Y., April 1959, 92 pp.

« The Other Side of the Unemployment-Insurance Counter », by a clerk, *Industrial Bulletin*, Department of Labor, State of New York, Vol. 38, No. 4, April, 1959, pp. 3-6.

« Les activités de l'O.I.T. en Europe dans les domaines de la sécurité sociale et de la sécurité du travail », *Bulletin de l'Association internationale de la sécurité sociale*, 154, rue de Lausanne, Genève, année XII, no 3, mars 1959, pp. 98-102.

« Les modifications récentes de la législation de sécurité sociale en France », *Bulletin de l'Association internationale de la sécurité sociale*, 154, rue de Lausanne, Genève, année XII, no 3, mars 1959, pp. 103-112.

I. Ressources, pp. 103-104. — II. Prestations, pp. 105-107. — III. Contentieux, pp. 108-109. — IV. Contrôle médical, p. 110. — V. Action sanitaire et sociale, p. 110. — VI. Divers, pp. 111-112.

« La législation fédérale de sécurité sociale aux Etats-Unis en 1958 », par Robert J. Myers (Etats-Unis), *Bulletin de l'Association internationale de la sécurité sociale*, 154, rue de Lausanne, Genève, année XII, janvier-février 1959, nos 1-2, pp. 3-16.

« Modifications des dispositions relatives à l'assurance-vieillesse-survivants et invalidité », pp. 4-6. — « Modifications du programme de l'assistance publique », pp. 7-8 — « Annexe — Aperçu du régime d'assurance-vieillesse-survivants et invalidité (compte tenu des amendements de 1958) », pp. 9-16.

LIVRES REÇUS

METZGER, Bertram L. *An Extensive, Indexed Bibliography of American Publications on Profit Sharing Between 1940-1958*, with The Research Needs of Profit Sharing by J.J. Jehring. Profit Sharing Research Foundation, 1718 Sherman Ave., Evanston, Ill., February, 1959, 40 pp. \$1.00.

Industrial Relations Section, Department of Economics and Social Institutions, Princeton University, Princeton, New Jersey, *Subject Index of The Li-*

brary of Industrial Relations Section, Princeton University, Revised April 1959, 88 pp.

HOOD, Wm. C. *Le financement de l'activité économique au Canada*, y compris un exposé des comptes des transactions nationales du Canada 1946-54 établi par MM. L.M. Read, S.J. Handfield-Jones et F.W. Emmerson. Commission royale d'enquête sur les perspectives économiques du Canada, Ottawa, 1959, 740 pp.

- ROBERTS, B.C. *Unions in America: A British View*, Industrial Relations Section, Princeton University, New Jersey, 1959, 136 pp.
- BROWN, Ralph S., jr., *Loyalty and Secularity*, Yale University Press, New Haven, Connecticut, 1958, 524 pp. \$6.00.
- DANIELS, Walter M., *The American Labor Movement*, The H.W. Wilson Company, 950 University Ave., N.Y. 1958, 223 pp. \$2.00.
- KARSON, Marc, *American Labor Unions & Politics*, Southern Illinois University Press, Carbondale, Illinois, 1958, 358 pp. \$6.50.
- RAYBACK, Joseph G., *A History of American Labor*, Brett-Macmillan Ltd., 132 Water Street, South Galt, Ont., 1959, 459 pp. \$6.00.
- DUBIN, Robert, *Working Union-Management Relations*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1958, 291 pp.
- TITMUS, Richard M., *Essays on the Welfare State*, Yale University, New Haven, Connecticut, 1959, 232 pp. \$3.50.
- Department of Labour of Canada, Ottawa, *Women at Work in Canada*, a revised fact book on the female force, 1958, 99 pp.
- RUSTANT, Maurice, *L'automation, ses conséquences humaines et sociales*, Les Editions Ouvrières, 12, avenue Soeur-Rosalie, Paris (13e). Collection « Vous connaîtrez », 1959, 135 pp.
- SAYLES, Leonard R. *Behavior of Industrial Work Groups, Prediction and Control*, John Wiley and Sons Inc., 440 Fourth Avenue, New York 16, N.Y., 1958, 182 pp.
- DUNLOP, John, *Industrial Relations Systems*, Henry Holt and Company, 383 Madison Avenue, New York 17, N.Y., 1959, 399 pp.
- HOOVER, Calvin B., *The Economy Liberty and the State*, The Twentieth Century Fund, 41 East 70 Street, N.Y. 21, N.Y., 1959, 445 pp.
- DIMOCK, Marshall, *Business and Government*, Henry Holt and Company, 383 Madison Avenue, New York 17, N.Y., 1957, 559 pp.
- TAVITIAN, Roland, *La part des salaires dans le revenu national*, Editions Génin. Librairie de Médicis, 3, rue de Médicis, Paris 6e, 1959, 407 pp.
- HARRIS, C. Lowell, *Selected Readings in Economics*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1958, 546 pp.
- DUBIN, Robert, *Human Relations in Administration*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1957, 573 pp.
- LINBERG, Ben A., *Cases in Personnel Administration*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1954, 586 pp.
- DUBIN, Robert, *The World of Work: Industrial Society and Human Relations*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1958, 448 pp.
- HOOVER, Calvin B., *The Economy Liberty and the State*, The Twentieth Century Fund, 41 East, 70 Street, New York 21, N.Y., 1959, 445 pp.
- BELLOWS, Roger M., Ph.D., *Psychology of Personnel in Business and Industry*, 2 edition, Prentice-Hall, Industrial Relations and Personnel Series, Englewood Cliffs, N.J., 1954, 487 pp.
- Centre d'Etudes des Problèmes Industriels, *Forces et faiblesses des entreprises familiales*, Editions Pilote, 109, rue de la Bassée, Lille, 1959, 157 pp.



CASIER POSTAL 110, LIMOILOU,

QUÉBEC

Téléphone: MARquette 3-1563

Téléphone: LA. 2-1221

CANADIAN IMPORT COMPANY

CHARBON — HUILE COMBUSTIBLE

83, rue Dalhousie

Québec

HOMMAGES

DE

LA SOCIÉTÉ D'ADMINISTRATION ET DE FIDUCIE

Exécuteur testamentaire

J.-H. Chrétien
Directeur Général
MONTREAL

H. de Cazes
Directeur Général Adjoint
QUEBEC