

Relations industrielles Industrial Relations



Labour Economics in Canada, par Sylvia Ostry and Mahmood A. Zaidi, Toronto, MacMillan of Canada, 1972, 2e édition, 354 pp.

Bertrand Belzile

Volume 28, Number 2, 1973

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028404ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028404ar>

[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

Belzile, B. (1973). Review of [*Labour Economics in Canada*, par Sylvia Ostry and Mahmood A. Zaidi, Toronto, MacMillan of Canada, 1972, 2e édition, 354 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(2), 434–435.
<https://doi.org/10.7202/028404ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

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/>

Le troisième chapitre est crucial pour les auteurs. En effet, ces derniers essaient de voir quel pourrait être l'impact d'un travail de routine, offrant peu de responsabilités et peu d'autonomie, sur la vie sociale des travailleurs. Est-ce que ces travailleurs sont plus mal « ajustés » à leur contexte social ? Est-ce que ces travailleurs ont une moins grande crédibilité auprès de leurs concitoyens ? Est-ce que la masse de ces travailleurs a une certaine importance politique ? etc. Bref, est-ce que les tenants de ces positions ont tendance à adopter des attitudes et des comportements sociaux et politiques « indésirables » ? Cette question, touchant la relation entre la qualité du travail et la qualité de la vie est en quelque sorte la question clef de ce troisième chapitre.

La tendance politique des travailleurs n'est pas exclue de l'analyse de Sheppard et Herrick. En effet, les travailleurs les plus satisfaits (travail offrant de l'autonomie, responsabilité, diversité) sont plus prêts à affirmer que le parti Démocrate représente leurs aspirations. Par contre, ceux qui occupent des postes de travail offrant peu de liberté, peu de responsabilités et de diversité, sont plus prêts à rejeter tous les partis comme représentants leurs aspirations.

Analysant « the New Generation of Workers », les auteurs n'hésitent pas à affirmer que les jeunes placent beaucoup plus d'importance sur la nature du travail (facteurs intrinsèques) que le contexte du travail (facteurs extrinsèques). Des efforts considérables devront donc être faits pour rendre ces jeunes beaucoup plus « ajustés » à leurs tâches et, par voie de conséquence, à leur contexte social.

Les travailleurs plus âgés (40 ans et plus) n'échappent pas à l'analyse des auteurs. Selon ces derniers, il y a décidément un malaise parmi ces « blue-collar blues », malaise qui semble lié à un besoin de plus en plus pressant pour des opportunités de faire une seconde carrière. Déjà des programmes ont été mis sur pied aux Etats-Unis pour satisfaire ce besoin. Ces programmes se sont avérés très révélateurs, confirmant la présence d'un tel besoin.

Finalement, dans une dernière partie, Sheppard et Herrick, s'attardent à quelques solutions qui pourraient effectivement rendre les travailleurs plus satisfaits. Une des conclusions qui semblent se dégager est que, bien que différentes tentatives peuvent être lancées pour redéfinir les tâches d'une position, les enrichir ou encore les rendre plus significatives, le succès réside dans un certain mouvement vers le développement organisationnel. Bref, la satisfaction de travailleurs ne sera augmentée que dans la mesure où la direction des entreprises acceptera de se réquestionner sur sa philosophie de gestion en général.

En conclusion, l'ouvrage de Sheppard et Herrick, affirme d'une façon plus tangible et plus alarmante ce que McGregor, Maslow et Fromm nous ont livré dans le passé. Ce livre constitue en quelque sorte une « opérationnalisation » brillante des théories développées par ces derniers. Leur ouvrage prend également l'allure d'une synthèse (compte tenu du nombre imposant de variables indépendantes qui sont mis en relations avec la satisfaction au travail). Dans cette perspective, Sheppard et Herrick nous livrent une matière riche et abondante se prêtant bien à la formulation de nouvelles hypothèses de travail pouvant nous aider à pousser plus avant l'étude de la satisfaction au travail.

Viateur LAROUCHE

Labour Economics in Canada, par Sylvia Ostry and Mahmood A. Zaidi, Toronto, MacMillan of Canada, 1972, 2e édition, 354 pp.

Labour Economics in Canada est la deuxième édition du volume II de **Labour Policy and Labour Economics in Canada** par H.D. Woods et Sylvia Ostry, publié pour la première fois en 1962.

Comme probablement toute réédition, **Labour Economics in Canada** a été rafraîchi. Non seulement les statistiques ont elles été rajeunies de dix (10) ans, mais aussi les auteurs ont tenu compte des principaux changements qui se sont produits sur le marché du travail canadien, au cours de la dernière décennie, de même que des résultats les plus significatifs des études qui ont été effectuées pendant la même période.

Inutile d'insister sur l'importance de disposer, dans un tel ouvrage, de statistiques plus récentes de dix (10) ans en général. Parmi les additions qui rendent compte des changements récents, il faut noter en particulier un chapitre complet sur la politique de main-d'œuvre, soit le chapitre 6. On y retrouve l'essentiel sur le sujet, entre autres, des considérations succinctes mais justes sur les buts de cette politique au Canada, sur la nature des principaux programmes et enfin sur l'évaluation de ceux-ci. Parmi les additions, il convient de mentionner également la présentation, au chapitre 8, de modèles visant à expliquer les changements de salaires en termes monétaires, soit ceux de Phillips-Lipsey, Eckstein-Wilson, Hines et enfin Behman. Dans la même veine, on peut mentionner un traitement amélioré du chapitre portant sur la distribution du revenu comprenant, par exemple, cette distinction fort significative entre distribution fonctionnelle et distribution personnelle du revenu, de même que des considérations intéressantes sur la réduction de la pauvreté. Bien entendu, cette brève énumération n'épuise pas toutes les additions; elle comprend quand même les plus importantes, même si d'autres présentent aussi un certain intérêt, telles celles, par exemple, sur la stabilité et la dispersion des structures de salaire.

Il me paraît nécessaire, en terminant, de mentionner une faiblesse qui m'apparaît passablement grave pour un ouvrage de ce genre. Cette faiblesse se situe au niveau pédagogique et vaut tout autant pour l'une et l'autre des deux éditions, à moins, bien entendu, que les auteurs n'aient d'abord visé comme lecteurs que les professionnels de l'économie du travail. En effet, on ne retrouve à peu près rien de systématique sur l'essentiel de la détermination des taux de salaires, même si les auteurs traitent longuement des structures de salaire, aussi bien occupationnelle (chap. 10), industrielle (chap. 11), que géographique (chap. 12), sans parler des mesures et définitions des salaires (chap. 7), ni des niveaux des salaires en termes monétaires et réels (chap. 8). Cette critique s'adresse peut-être davantage aux chapitres traitant de l'offre et de la demande de travail: on n'y retrouve là non plus à peu près rien de systématique sur ces deux

importants concepts économiques. En raison de ces lacunes, les lecteurs non suffisamment avertis risquent de se voir balloter au gré des explications ou descriptions nombreuses, ceci faute d'ouvrage satisfaisant à l'essentiel de la théorie économique.

Quant aux cinq (5) premiers chapitres, traitant de l'offre et de la demande de travail, l'organisation de leur contenu ne m'apparaît pas améliorée, comparativement à la première édition. Par exemple, au lieu de parler d'offre et de demande de travail, les auteurs auraient dû parler de main-d'œuvre, dans la plupart des cas. De plus, il aurait été utile de lire quelque chose sur le concept très significatif de population éligible ou potentielle, avant de plonger dans les explications, en elles-mêmes excellentes, sur les taux d'activité. Dans la même veine, on pourrait relever certaines faiblesses d'organisation telles, par exemple, l'inclusion de l'éducation dans la demande plutôt que dans l'offre de travail, de même que l'inclusion du chômage saisonnier dans la demande de travail et non dans le chômage.

Malgré ces faiblesses pédagogiques et d'organisation, cette deuxième édition de *Labour Economics in Canada*, présente des avantages certains, tant au point de vue de l'âge des statistiques que de la qualité des analyses, relativement aux principales composantes du marché du travail du Canada.

Bertrand BELZILE

The Practice of Collective Bargaining, by Edwin F. Beal, Edward D. Wickersham and Phillip Kienast, 4th ed. Georgetown, Ont., Irwin Dorsey, 1972, 792 pp.

New editions of standard texts, Samuelson to the contrary, notwithstanding, seem always to increase in bulk but decline in quality and often too, in relevance. Not so this book which has long been a classroom favourite. In its new (fourth) edition it is shorter than its predecessor and its views are as fresh and pertinent as when it was first published in 1959.

Unabashedly a text book, *Collective Bargaining* puts forward no thesis or partisan view. It is rather a book by