

## Relations industrielles Industrial Relations



*Labor and Management, the Great Contemporary Issues*, by  
Richard B. Morris, Advisory editor, New York, The New York  
Times, Arno Press, 1973, 508 pp.

Jean Boivin

Volume 30, Number 3, 1975

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028643ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028643ar>

[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

Boivin, J. (1975). Review of [*Labor and Management, the Great Contemporary Issues*, by Richard B. Morris, Advisory editor, New York, The New York Times, Arno Press, 1973, 508 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(3), 550–551. <https://doi.org/10.7202/028643ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

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/>

avoir ainsi distribué les différentes catégories socio-professionnelles selon leur situation de travail et la nature des rapports sociaux qu'elles entretiennent, l'auteur passe à une description du processus d'apprentissage de ces modèles de relations humaines. L'intériorisation se fait différemment selon l'importance de l'une ou l'autre des cinq variables suivantes : la compétence professionnelle, le degré de rationalisation des tâches, le milieu social extérieur au travail, la position dans la hiérarchie et l'autonomie culturelle des départements.

Une seconde partie de l'ouvrage consiste en une description très fine et très précise de la structure des rapports sociaux à l'intérieur des principaux départements de l'entreprise. Cette analyse permet de mieux saisir l'influence que peuvent exercer les structures matérielles du travail sur la nature des relations humaines et partant, sur la culture des individus et des groupes. Une troisième partie, beaucoup plus dense, s'interroge sur la manière dont l'équilibre social temporaire de l'entreprise s'établit. C'est l'étude de la politique sociale de l'entreprise et des satisfactions que les membres retirent de son application. Dans la même ligne d'enquête, se situe une réflexion sur la manière dont se concilie l'attachement à l'entreprise avec l'appartenance syndicale.

Une quatrième partie qui est très courte et qui fait un peu « hors d'oeuvre » cherche à découvrir le potentiel de changement dont peut faire preuve l'entreprise par un examen des changements effectués dans le passé et la volonté de changement dans l'avenir. Malheureusement, cette partie n'aide pas du tout à la compréhension des résultats de la recherche et elle ne peut non plus aider le consultant dans le domaine de l'intervention psychosociologique ou de développement organisationnel. D'ailleurs, l'auteur est le premier à reconnaître cette faiblesse.

Dans l'ensemble, l'ouvrage se présente comme une description très détaillée de la réalité industrielle avec un schéma d'analyse qui rend difficile la comparaison avec d'autres études de sociologie industrielle. De plus, ce schéma, à notre avis, est également difficilement importable chez nous. Les con-

cepts utilisés pour classifier les modèles culturels tels que la solidarité démocratique et le séparatisme ont trop de résonance idéologique pour souffrir le risque d'une recherche empirique. Sur ce même plan, l'équipe de recherche aurait dû utiliser des concepts opératoires en prenant soin de préciser les indicateurs qui permettraient de différencier nettement un modèle culturel d'un autre. Si la recherche devait se poursuivre dans cette veine, elle devrait délaissier la monographie pour débiter avec un cadre théorique plus rigide qui permettrait d'explicitier le jeu possible des variables, en occurrence, des déterminants des modèles culturels. Les chercheurs découvriraient peut-être si la technologie utilisée est une variable déterminante dans l'éclosion d'un modèle culturel particulier ou encore, si la qualification professionnelle constitue la variable prépondérante.

Avant de procéder à ce genre de recherche qui fait appel à l'observation systématique et au contrôle des variables, il est évident qu'il faut débiter par des monographies des diverses situations de travail et c'est en ce sens que cet ouvrage est d'une grande valeur.

Laurent BELANGER

Université Laval

**Labor and Management, the Great Contemporary Issues**, by Richard B. Morris, Advisory editor, New York, The New York Times, Arno Press, 1973, 508 pp.

Le journal *New York Times* a conçu une série de publications sous le titre « The Great Contemporary Issues » qui consiste essentiellement en la retranscription intégrale d'articles ayant déjà été publiés dans ce quotidien new-yorkais. Le volume **Labor and Management** édité par le professeur Richard B. Morris de l'Université Columbia fait partie de cette série et il nous raconte l'histoire du syndicalisme américain telle que celle-ci a été rapportée dans le *Times* de New York.

La période couverte s'étend des années 1870 où les cheminots commencèrent leurs luttes pour la reconnaissance syndicale contre les grands monopoles des chemins de fer tels Baltimore and Ohio, Gould, Pullman jusqu'en 1972 où le mouvement syndical

américain a acquis le statut d'une institution largement reconnue et dont plusieurs membres ont voté pour le candidat ultra-conservateur George Wallace aux élections présidentielles de 1968 et 1972.

Le volume reproduit des échantillons de publicité utilisée par les employeurs au début du XXe siècle pour freiner l'arrivée du syndicalisme au sein d'une économie s'industrialisant à un rythme effarant. Citons, par exemple, la campagne pour l'atelier ouvert, le recours aux injonctions, l'utilisation « d'espions » parmi les travailleurs, les « yellow-dog contracts ».

Une partie importante du volume est consacrée à la période des années 1930 où le droit à la négociation collective a été finalement acquis après de dures luttes économiques et politiques.

On y retrouve également des textes de lois, des jugements mémorables de la Cour Suprême ainsi que les principaux discours des présidents des Etats-Unis concernant les relations du travail.

Un tel volume, bien qu'intéressant pour le lecteur informé de l'histoire du syndicalisme américain, est cependant difficile d'accès pour le profane. L'absence (inévitabile) de continuité dans les articles en rend ainsi la lecture assez aride.

**Labor and Management** est donc un volume original qui peut sans doute servir comme lecture complémentaire à un étudiant passionné par l'histoire du syndicalisme mais qui a probablement davantage sa place sur les rayons de bibliothèques du professeur qui l'enseigne.

**Jean BOIVIN**

Université Laval

**Manpower Planning for Local Labor Markets**, by Garth L. Mangum and David Snedeker, Salt Lake City, Olympus Publishing Co., 1974, 335 pp.

Garth L. Mangum est probablement l'auteur qui s'est le plus penché sur les problèmes théoriques et pratiques de main-d'oeuvre aux Etats-Unis. Voici un autre ouvrage signé par cet académicien reconnu dans le domaine de la main-d'oeuvre.

Essentiellement ce livre s'adresse au praticien de la planification de la main-d'oeuvre. Les auteurs le présentent « as an elementary introduction to planning manpower services for those who are the victims of pathologies in the market place ». Les objectifs poursuivis par ce manuel sont « (a) to set forth some techniques of manpower planning useful at the present state-of-the-art, and (b) derive some principles, provide some techniques, and identify further needs in planning technology reaching toward a more ideal but still achievable system ».

Les préoccupations relatives à la planification de la main-d'oeuvre sont relativement récentes. Plusieurs en ont parlé et nombreux sont ceux qui ont tenté de bâtir des méthodologies adéquates pour satisfaire l'aspect prévisionnel de la planification de la main-d'oeuvre : pensons alors aux Nations Unies, à l'O.C.D.E., au B.I.T., aux services de recherche de plusieurs organismes gouvernementaux de main-d'oeuvre, etc. Cependant, il semble que nous soyons encore à l'enfance de l'art en ce domaine.

Cette préoccupation relativement récente pour la planification de la main-d'oeuvre aux Etats-Unis a connu un accroissement incroyable d'intérêt depuis l'effort entrepris aux Etats-Unis pour décentraliser les services de main-d'oeuvre et avec la naissance des « prime sponsors » suite à l'adoption du **Comprehensive Employment and Training Act** de décembre 1973. En résumé, non seulement se préoccupe-t-on de planification de main-d'oeuvre en général, mais on cherche également à l'appliquer au niveau des marchés locaux du travail où on retrouve les « prime sponsors ».

**Manpower Planning for Local Labor Markets** répond donc à une préoccupation grandement d'actualité aux Etats-Unis et qui sera sûrement utile chez nous. Mais gardons bien en esprit que cet ouvrage s'adresse au praticien non initié à la planification. Ainsi il ne faudra pas se surprendre si les auteurs insistent plus sur le « how-to-do-it » que sur des discussions théoriques.

On peut peut-être regrouper les dix chapitres de cet ouvrage en trois parties. La première partie, (chap. I et II) en plus de poser le problème, insiste