

Relations industrielles Industrial Relations



PHELPS, Orme W. — *Community Recognition of Union Leaders* — *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 7. Number 3, April 1954. pp. 419-434. Issued quarterly by New York State School of Industrial and Labor Relations at Cornell University, Ithaca, New York, \$5.00 a year — \$1.50 a copy.

Jacques Archambault

Volume 9, numéro 3, juin 1954

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022888ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022888ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Archambault, J. (1954). Compte rendu de [PHELPS, Orme W. — *Community Recognition of Union Leaders* — *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 7. Number 3, April 1954. pp. 419-434. Issued quarterly by New York State School of Industrial and Labor Relations at Cornell University, Ithaca, New York, \$5.00 a year — \$1.50 a copy.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 9(3), 304–305. <https://doi.org/10.7202/1022888ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1954

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

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

est en faveur d'une délimitation des fonctions quand cela est possible, il démontre qu'elle peut être impossible dans la plupart des cas. Le chômage lui-même ne saurait être de juridiction strictement fédérale. Le professeur Lamonfagne n'est ni à priori autonomiste, ni à priori centralisateur. Il est « fonctionnaliste ». Si nous voulons éviter une plus grande centralisation et un changement radical de la Constitution, il faudra que chaque unité de gouvernement contribue d'une façon éclairée et dans la mesure de ses pouvoirs à la solution conjointe des problèmes qui confrontent aujourd'hui le citoyen canadien.

L'auteur réfute ceux qui veulent plaquer le débat uniquement sur le plan nationaliste. Il établit que les Canadiens français se sont toujours cherché des boucs émissaires sur qui jeter le blâme de leurs insuccès. Ces boucs émissaires ont été successivement les Anglais, les Juifs et finalement le gouvernement d'Ottawa. Il est temps que nous envisagions « notre question nationale » sous son angle positif, qui est l'enrichissement et le rayonnement de la culture française au Canada et que surtout nous prenions conscience des réalités économiques et sociales de notre pays.

Ceux qui ont franchement à cœur d'être informés sur la nature des problèmes politiques qui se posent aujourd'hui au Canada trouveront dans ce volume une abondante matière à réflexion. L'auteur lui-même en a dit que c'était une invitation à la réflexion en même temps qu'un plaidoyer pour la compréhension. Nous le recommandons spécialement aux chefs d'entreprises et de mouvements ouvriers comme étant le travail le plus important publié depuis longtemps sur la question constitutionnelle.

YVES DUBÉ

MAITRON, JEAN, *Le Syndicalisme révolutionnaire* Paul Delesalle, 1 vol. 174 p. Editions Ouvrières, 1019, rue St-Denis, Montréal, prix: \$2.50.

Cet ouvrage est la biographie d'un homme qui a incarné une forme de syndicalisme qui, en France, à une époque eut un certain retentissement: le syndicalisme révolutionnaire. Bien qu'en raison de nos principes, il nous soit im-

possible d'accepter et la doctrine et la technique d'action de Paul Delesalle, le personnage, comme homme, vaut la peine d'être connu et mérite d'être apprécié pour sa sincérité. Nous conseillons d'une manière spéciale la lecture de cet ouvrage aux observateurs superficiels de la réalité syndicale. Ils y apprendront beaucoup de choses dont la moindre n'est pas de distinguer entre le véritable syndicalisme révolutionnaire et le syndicalisme que l'on rencontre en notre pays. Ils constateront encore que le syndicalisme révolutionnaire authentique rejetait toute action politique. Enfin, d'une façon indirecte, ils y verront pourquoi les circonstances historiques n'ont pas laissé aux catholiques de France d'autre issue que de créer un syndicalisme chrétien. Cet ouvrage est, en somme, un chapitre de la grande histoire du mouvement ouvrier.

GÉRARD DION

MARCY, G. ROBINOT — *La C.G.T., Force Ouvrière* dans *Revue de l'Action Populaire*, janvier 1954, pp. 49-64.

Excellent article dans lequel l'auteur retrace l'évolution de la C.G.T. — F.O. depuis sa naissance jusqu'à nos jours.

PHELPS, ORME W. — *Community Recognition of Union Leaders* — *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 7, Number 3, April 1954, pp. 419-434. Issued quarterly by New York State School of Industrial and Labor Relations at Cornell University, Ithaca, New York, \$5.00 a year — \$1.50 a copy.

Le professeur Phelps enseigne les relations du travail au Claremont Men's College (U.S.A.). Il a écrit son article alors qu'il était boursier du Social Science Research Council et du Twentieth Century Fund. Est-ce que les chefs ouvriers américains possèdent un statut social en accord avec leur autorité et leur responsabilité? Telle est la question à laquelle l'auteur veut répondre. A cette fin, il examine successivement de quelle façon sont récompensés les chefs ouvriers au point de vue salaires et par rapport aux titres honorifiques qui leur sont conférés. Trouve-t-on plusieurs des 350 chefs ouvriers améri-

cains dont le nom est mentionné dans le « who's who in America » et autres sources biographiques? Est-ce que les chefs ouvriers américains sont appelés à occuper des fonctions publiques au Ministère du Travail des Etats-Unis, par exemple? Sont-ils membres des bureaux d'administration des Universités ou Collèges? Sont-ils membres des conseils d'administration des grandes fondations philanthropiques? Combien de chefs ouvriers américains ont reçu de titres honorifiques ou de degrés académiques des différentes Universités ou Collèges américains? Combien sont membres de clubs sociaux ou Chambre de Commerce?

Constatant que le « Who's who in America », édition 1950-1951, porte en sous-titre: « A Biographical Dictionary of Notable Living Men and Women » et contient la liste de 42.500 notables américains et que seulement 84 soit .02% sont des chefs ouvriers réalisant, preuves à l'appui, qu'un seul officier d'union apparaît dans la liste des 728 « trustees » de 31 Universités américaines, n'ayant pu découvrir aucun record mentionnant un seul chef ouvrier élu membre d'un conseil d'administration d'oeuvres de charité ou philanthropiques, déplorant le fait, qu'à venir jusqu'à 1950, seulement 4 chefs ouvriers américains avaient reçu des titres honorifiques de Collèges ou Universités, monsieur Phelps conclut en ces termes: « Union executives are men just as business officials, doctors, and lawyers are. They are citizens, heads of families, residents of their community, and nothing has come to light to indicate that they differ from the average successful American in love of country and desire to see it prosper. At the same time as indicated, previously, they differ sharply from management and professional men in background, education, and work experience. If the segregation they now experience is continued, it may be expected that as a group they will develop their own ideas of a proper social order, the desirable extent and intensity of regulation of industry, and the correct management of community affairs. Yet there is no assurance that they will start from the same assumptions as the members of other functioner groups in society with whom, ultimately, they must cooperate ». Et plus loin il poursuit: « The assumption in this paper is the minimal one that

unions are legitimate organizations in an industrial society and are probably here to stay. That being the case, it is desirable that they be incorporated into the framework of social organization to the full extent of their usefulness ».

JACQUES ARCHAMBAULT

PUBLICATIONS RÉCENTES

Direction du personnel

Strategic Factors in Good Organization with Special Reference to Personnel Administration by Ernest Dale, Conference pronounced at the One Day Conference on Organization and published in Conference on Organization, The Personnel Association of Toronto, January 12, 1953, 14 pp.

Ownership and Managerial Problems — The Formation of Entrepreneurial Groups in Underdeveloped Countries by R. Richard Wohl, pp. 95-97; *The Development of Modern Business Communities in India*, by Helen Lamb, pp. 106-122; Discussion and comments, p. 122-133, from Labor-Management and Economic Growth, proceedings of a Conference on Human Resources and Labor Relations in Underdeveloped Countries, the Institute of International Industrial and Labor Relations, Cornell University, 1954.

Conference on Organization, proceedings of One Day Conference on Organization, The Personnel Association of Toronto, January 12, 1953, 81 pp.

L'exemple d'une entreprise qui construite rationnellement et harmonieusement considère que la formation professionnelle et l'intéressement du personnel sont des facteurs essentiels de réussite par Geneviève Vailland, publié dans Jeune Patron, 19 Avenue Georges V, Paris, 8è, pp. 47-51.