

## Relations industrielles Industrial Relations



DOUTY, H. M., *Wage Structure and Administration*, published by the Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1954, 72 pp.

Fabienne Tousignant

Volume 9, numéro 3, juin 1954

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022879ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022879ar>

[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

Tousignant, F. (1954). Compte rendu de [DOUTY, H. M., *Wage Structure and Administration*, published by the Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1954, 72 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 9(3), 300–301. <https://doi.org/10.7202/1022879ar>

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/>

**é**rudit

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/>

## LIVRES et REVUES

BERGERON, MARIUS, *Les Présidents des Conseils d'arbitrage, nomination, sentence, délais*, dans Bulletin des dirigeants de la C.T.C.C., mai 1954, pp. 5-11.

Comme l'arbitrage revêt une importance indiscutable pour les syndicats ouvriers, l'auteur, se basant sur les rapports du Ministère du Travail pour la période du 1er avril 1949 au 31 mars 1953, analyse le choix des présidents d'arbitrage selon leur nomination soit par le Ministre soit par les arbitres. Il étudie ensuite la nature des sentences rendues soit à l'unanimité, soit avec l'arbitre patronal ou l'arbitre syndical. Il considère enfin la durée de l'arbitrage. L'auteur en tire un certain nombre de conclusions, lesquelles pour n'avoir point toute la même valeur, sont pourtant intéressantes. Pour n'en citer que quelques-unes, notons que de toutes les sentences rendues en quatre ans, 61.3% furent unanimes; les sentences unanimes sont plus nombreuses pour les présidents qui ont acquis une certaine expérience; 60% des sentences sont rendues au-delà du délai légal de trois mois.

GÉRARD DION

DOUTY, H. M., *Wage Structure and Administration*, published by the Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1954, 72 pp.

Dans ce pamphlet, l'auteur se propose de décrire la nature de la structure des salaires et quelques-uns des problèmes que soulève leur administration. Il arrive fréquemment que ce sujet occasionne de nombreuses discussions parmi les travailleurs eux-mêmes et sont la cause d'insatisfaction se reflétant dans une diminution d'effort, une baisse de production et une très forte rotation de la main-d'oeuvre et provoquent même des griefs pouvant dégénérer en grève.

Le terme « structure » implique une série de rapports. De façon générale, 300

la structure des salaires dans un établissement représente une série de taux de salaires destinés aux employés pour « compenser » l'adresse et l'habileté qu'ils ont à déployer au cours du processus de production. Les salaires sont fixés, généralement, en regard des tâches et devoirs plutôt qu'en regard des employés en tant qu'individus. Chaque taux a une importance relative. Certaines entreprises ont des taux particuliers pour les handicapés, les commençants, les apprentis. De plus, une variété de politiques de salaires, constituent une partie de la structure dans certaines compagnies: taux de surtemps, de travail de vacance, plan de pension, etc. En outre, la différence dans le niveau général de salaire provient souvent de la différence d'exigence des occupations. La création de nouvelles tâches soulève de nouveaux problèmes.

Une structure de salaire bien ordonnée répond à des fonctions principales et importantes, telles que, l'établissement de taux différents pour des tâches différentes, acceptable et par les travailleurs et les employeurs; l'existence d'un niveau général de salaires qui permette à la gérance d'affronter la concurrence dans ce domaine et qui soit adéquat au marché du travail de la région; l'administration facilitée par une structure simple.

L'union a un rôle à jouer en rapport avec cette structure; en effet, elle peut affecter la structure des taux pour les tâches dans une compagnie, la structure interne des politiques de salaires et l'administration elle-même des salaires. Etant donné que toutes les tâches ne sont pas semblables, il est important de rendre ces différences apparentes quand il s'agit de construire une échelle de salaires et pour ce, une analyse et une description des tâches s'imposent; et par la suite une classification des tâches elles-mêmes par ordre de rang doit être effectuée au moyen de l'évaluation des tâches tout en tenant compte des avantages et limitations de cette méthode. Lors de négociation de convention collective, ce point prend une valeur particulière.

Les taux de salaires peuvent être déterminés en se servant des taux déjà existants et satisfaisants, en employant les taux révélés par des enquêtes, en se basant sur des taux simples ou taux comportant un certain écart (de .10 — .20 ou .30) pour chaque degré et en utilisant le salaire minimum payé à l'en-

trée de l'individu non spécialisé et in-expérimenté ou les taux d'essai pour la période de probation et le paiement de primes ou autres taux spéciaux. On ne doit pas oublier non plus le système de stimulants; ces taux ainsi fixés « stimulent » le travailleur à produire davantage pour augmenter son revenu. Cette pratique réussit bien si les employés y ont confiance et elle comporte également inconvénients et avantages. Lorsqu'il s'agit d'accorder une augmentation générale de salaires, il est important que la direction et les employés s'entendent sur la méthode à utiliser pour modifier la structure existante.

L'auteur conclut dans un dernier chapitre en disant que la structure de salaires est un mécanisme compliqué et quelle que soit la méthode utilisée, elle doit tenir compte des conditions du marché du travail et de la situation économique. Un fait ressort de cette étude, c'est que la détermination des salaires comporte certains aspects d'un art. Une bibliographie complète sur le sujet est ajoutée ainsi qu'un appendice comprenant deux rapports sur le procédé de l'évaluation des tâches servant de base pour l'établissement des salaires. Cette étude concerne à la fois et les employeurs et les employés et les unions par les aspects intéressants et particuliers qu'elle comporte.

FABIENNE TOUSIGNANT

HARRIS, E. M. — *Married Women In Industry*, published by The Institute of Personnel Management, Management House, 8, Hill Street, London, W. 1. Occasional Papers, No. 4, 30 pp. 1954.

This pamphlet surveys certain aspects of the employment of married women in industry. It includes a fully annotated bibliography of recent publications, comments from personnel officers, notes on meetings and conferences, and a section, based on the material available, summarizing (a) industry's point of view and (b) the effect on a family life of married women's work outside the home.

The whole subject of the employment of mothers raises complex social and economic issues. The pamphlet does not attempt to deal with the subject comprehensively but is confined to

a simple statement of some of the facts. Much useful work has been done or published which may not be generally known and which would perhaps benefit from being gathered together. The pamphlet has been prepared by the Institute's Information and Publications Officer and is intended to provide a starting point for those wishing to undertake further investigation and study.

HOFFMAN, ROGER M., *Sick Leave Practices*, article from "Personnel Journal" published by the Personnel, Inc.; Mt. Royal & Guilford Ave., Baltimore 2, April 1954, pp. 418-421.

In this short article, the author gives the report of the sick-leave practices of 30 companies employing 150,000 people. It is more and more general the practice of paying employees for time not worked such as: paid vacations, paid holidays, and now, another provision becoming popular is paid sick leave.

The survey undertaken in those companies shows that office workers have been granted more benefits than production workers "in an attempt to forestall unionization". It gives interesting figures illustrating the attitude held towards unionized and non-unioned groups concerning the period when the employee becomes eligible to the benefits. Paid sick leave provisions seem to be increasing as companies are faced with the union demands on this issue. It is suggested that an analyze of the experience and practices of other companies would be wise and necessary for any company having to consider that eventuality.

FABIENNE TOUSIGNANT

KOLB, HARRY D., *Creating the Organizational "Atmosphere" for Improved Communication*, article from "Personnel", published by the American Management Association, 330 West 42nd Street, New York, May 1954, pp. 482-487.

In this article, the Author examines some of the ways in which higher management should encourage supervisors to take the responsibility of improving their day-to-day communications. It is known how important those communica-