

Relations industrielles Industrial Relations



The Give and Take in Hospitals. By Temple Burling, M.D., Edith M. Lentz, Ph.D., and Robert N. Wilson, Ph.D. New York: G.P. Putman's Sons, 1956. 333 pp.

Jacques Archambault

Volume 13, numéro 2, avril 1958

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022456ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022456ar>

[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. (1958). Compte rendu de [*The Give and Take in Hospitals.* By Temple Burling, M.D., Edith M. Lentz, Ph.D., and Robert N. Wilson, Ph.D. New York: G.P. Putman's Sons, 1956. 333 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 13(2), 241–242. <https://doi.org/10.7202/1022456ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1958

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/>

« leader ». Le titre du présent volume n'aurait pas dû être « Human Relations for Management, The New Perspective » mais « Leadership Skills for Management, The Real Perspective ».

Pour bien comprendre ceci, il suffit de lire cette pensée de l'éditeur: « There, it seems to me, is the key to human relations. It simply will not work if it is thought of as a collection of devices. Slapping someone on the back is a patronizing, or even degrading, gesture if it is not done out of real friendship. Staging participation is likely to backfire if you do not honestly value others' opinions. » Nombreux sont les penseurs, comme Peter Drucker, qui soutiennent qu'un programme de relations humaines ne remplace pas une planification des objectifs réels de l'entreprise.

Le chapitre de Robert L. Katz, « Skills of Effective Administrator », est, selon nous, le plus important du volume, car il aide le lecteur à établir un certain ordre et une certaine unité dans une foule d'idées. Katz étudie l'administrateur en se basant sur trois habiletés principales: a) habileté technique; b) habileté humaine; c) habileté conceptuelle ou perceptuelle. Tout serait complet si Katz avait ajouté une quatrième habileté: d) habileté sociale. L'exposé de Katz jouit d'une grande limpidité quand on le compare à celui de O. A. Ohmann.

Tous les autres chapitres du volume peuvent être reliés directement au chapitre de Katz. Robert Wood Johnson traite surtout de la philosophie du capitalisme et non de relations humaines. Toutefois son exposé est laborieux et pas très convaincant. Il est regrettable que dans un volume de cette qualité, les écrits de R. W. Johnson, A. T. Collier, O. A. Ohmann, tentent de faire l'apologie du capitalisme. D'après Ohmann, il semble que seul le nouveau capitalisme sauvera l'homme de la déchéance communiste, comme si le capitalisme pouvait se rénover ou se transformer. Les arguments de Solomon Barkin sapent rapidement les fondations sur lesquelles repose la philosophie des auteurs précédents. Toutefois, l'époque à laquelle la gérance abandonnera complètement à l'union sa fonction d'administratiin du personnel semble encore loïn.

En résumé, cet excellent volume vaut la peine d'être lu malgré son manque de structure interne et la faiblesse de quelques chapitres.

RODRIGUE GIROUX

The Give and Take in Hospitals. By Temple Burling, M.D., Edith M. Lentz, Ph.D., and Robert N. Wilson, Ph.D. New York: G.P. Putman's Sons, 1956. 333 pp.

Cette intéressante étude couvre 333 pages d'un texte bien dégagé, fort bien présenté, et se propose de colliger les résultats d'une enquête due à l'initiative de The American Hospital Association et dirigée par une équipe de chercheurs du New York State School of Industrial and Labor Relations of Cornell University. Un don de \$50,000 recueilli auprès de sept institutions américaines, dont entre autres Carnegie Corporation of New York et la Compagnie Johnson and Johnson, avait rendu cette enquête possible et réalisable.

L'étude représente, en fait, une analyse de ce que les chercheurs ont vu et entendu dans six hôpitaux des Etats-Unis choisis pour leur valeur représentative. Après avoir situé l'institution hospitalière américaine dans son cadre sociologique et historique, les auteurs définissent ensuite la structure administrative d'un hôpital. La partie qui m'est apparue la plus intéressante et la plus importante se trouve au chapitre trois, qui traite des occupations et des fonctions du personnel. On a procédé selon la méthode d'interviews et d'enquêtes auprès des individus. On y retrouve, par exemple, cette façon toute « american » d'aborder une étude sociologique en traitant le sujet de la façon suivante:

« Plusieurs personnes dans l'hôpital m'ont parlé de Démétrius. Il a travaillé ici plus longtemps que n'importe quel autre employé et doit approcher 80 ans. Démétrius m'a révélé qu'il est venu à l'hôpital la première fois comme patient et lorsque est venu le temps de payer la facture il a demandé une « job » parce qu'il ne pouvait payer. Cela s'est passé il y a 36 ans et il est encore ici... »

Cette partie de l'enquête nous semble donc particulièrement révélatrice et nous permet de prendre connaissance, par exemple, de jugements de valeur des auteurs eux-mêmes qui ne manquent pas de nous suggérer des comparaisons avec ce qui existe chez nous, entre autres ceux-ci :

« Traditionally, hospitals kept their costs down by hiring workers at less than prevailing wages. »

Ou encore :

« Hospital employment acquired the stigma of charity. To accept work there came to be seen as an admission that you couldn't get work anywhere else. »

Et enfin :

« The oldtime employees continue on its payroll partly because they are so desperately needed, and partly because in many cases there are no pension plans to face their retirement... »

pp. 162 et 163

Les auteurs signalent, au tout début, que les 7,000 hôpitaux des Etats-Unis emploient 1,200,000 salariés et dépendent approximativement \$4,000,000,000 par année. Or, fait incompréhensible, ce n'est qu'à l'avenant et comme subsidiairement que l'on aborde la question des salaires. Constatation encore plus surprenante, le fait syndical est presque totalement ignoré. La seule allusion, très modeste par ailleurs, au fait syndical, on la trouve dans une dizaine de lignes à la page 16; et il ne s'agit pour les auteurs que de signaler que les hôpitaux, jusqu'à un certain point « must compete with union wages and fringe benefits to get and keep satisfied employees ». Pas de statistiques concernant la proportion des salariés syndiqués ou non, et il est à ma connaissance que même si les unions américaines n'ont pas pénétré le domaine hospitalier au même degré que chez nous, il existe des unions d'employés d'hôpitaux aux Etats-Unis.

Quoi qu'il en soit, la contribution des auteurs m'apparaît nettement digne d'intérêt et elle indique tout au moins qu'une semblable étude aurait certes sa valeur et son utilité chez nous.

JACQUES ARCHAMBAULT

Labor Relations and Productivity in the Building Trades. By W. Haber and H.M. Levinson. Ann Arbor: Bureau of Industrial Relations, University of Michigan, 1956. 266 pp. \$4.75.

Peu de travaux ont été publiés sur les problèmes d'une catégorie industrielle particulière, spécialement autant que l'industrie de la construction est concernée. Pourtant, celle-ci est l'une des plus importantes de la nation tant comme employeur que comme producteur et constitue l'un des principaux déterminants du volume de la production nationale. Dans ce sens, la monographie de Haber et Levinson est un apport extrêmement imposant à la connaissance des relations ouvrières et de la productivité dans l'industrie de la construction.

La disparité de l'industrie, la multiplicité des unités, le caractère local des marchés, la nature de l'offre et de la demande, l'organisation syndicale, la structure et le fonctionnement de l'industrie forment un tout complexe qui conditionne les relations patronales-ouvrières et la productivité. Les auteurs ont bien compris l'incidence de cet arrière-plan socio-économique. Ils l'ont décrit avec clarté et concision, sans négliger la précision. Ils ont su l'utiliser pour situer les problèmes étudiés et les faire comprendre. Ils ont su, malgré les limitations et les difficultés rencontrées, tirer des conclusions et établir des faits qui détruisent plusieurs préjugés entretenus à l'égard des employeurs ou des unions.

Après avoir dégagé les caractéristiques économiques de l'industrie, les auteurs montrent comment l'atelier fermé y est l'un des joints fondamentaux des relations patronales-ouvrières. Parmi les questions couvertes, signalons les attitudes des employeurs et des unions envers l'apprentissage, les effets des innovations techniques (matériel-outil) sur la productivité et les attitudes des unions, les tendances comparatives des salaires et de la productivité, la nature, le degré et l'effet des réglementations des unions « working rules ». Les auteurs font sur chacun de ces points d'intéressantes et constructives comparaisons entre les secteurs unionisés et non unionisés. Ils étudient aussi l'action des employeurs et des unions vis-à-vis la loi, principalement le *Taft-Hartley Act*.