

Relations industrielles Industrial Relations



Small City Job Markets: The Labor Market Behavior of Firms and Workers, by Richard C. Wilcock et Irvin Sobel, Institute of Labor and Industrial Relations, University of Illinois, Urbana, 1958, 170 pp., \$3.50.

Gérald Fortin

Volume 16, numéro 2, avril 1961

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021820ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021820ar>

[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

Fortin, G. (1961). Compte rendu de [*Small City Job Markets: The Labor Market Behavior of Firms and Workers*, by Richard C. Wilcock et Irvin Sobel, Institute of Labor and Industrial Relations, University of Illinois, Urbana, 1958, 170 pp., \$3.50.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 16(2), 274–275.
<https://doi.org/10.7202/1021820ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1961

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/>

Le statut et le rôle des représentants des travailleurs, Documents d'une réunion technique, Série Relations professionnelles: no 8, Organisation internationale du travail, Genève, 1960, 161 pp.

Les documents contenus dans cette publication constituent le compte rendu d'une partie des travaux d'une réunion technique qui s'est tenue à Genève du 10 au 19 décembre 1959. Cette réunion, qui avait pour but d'étudier certains aspects des relations professionnelles dans l'entreprise, a porté, entre autres choses, sur le statut et le rôle des représentants des travailleurs.

Des experts patronaux et ouvriers des neuf pays suivants ont pris part à la réunion: République fédérale d'Allemagne, République arabe unie, Argentine, États-Unis, France, Inde, Japon, Turquie et Royaume-Uni.

La première partie de la publication comprend les contributions soumises par les participants travailleurs au Bureau international du travail avant la réunion. La contribution du représentant indien traite du statut et du rôle des représentants des travailleurs dans l'industrie du coton du Grand Bombay. Les communications des participants de la République arabe unie, de l'Argentine, de la République fédérale d'Allemagne, des États-Unis et du Japon décrivent chacune un cas particulier, une expérience réalisée dans une entreprise. Le participant du Royaume-Uni, pour sa part, traite de la situation dans l'industrie mécanique, tandis que le représentant français étudie le problème pour l'ensemble des entreprises de son pays.

Le Bureau international du travail a préparé lui-même une deuxième partie qui consiste en un rapport comparatif basé sur les contributions des participants. On y trouve des renseignements très intéressants et bien présentés sous plusieurs titres. Un premier chapitre porte sur les diverses formes de représentation des travailleurs. Un deuxième, sur le statut des représentants des travailleurs, contient les subdivisions suivantes: désignation, facilités accordées dans l'exercice des fonctions, temps disponible et rétribution, liberté de déplacement à l'intérieur de la fabrique, locaux, équipement et personnel, protec-

tion spéciale contre des mesures de caractère discriminatoire et en matière de licenciement, obligations des représentants des travailleurs.

Le troisième chapitre de la deuxième partie a trait aux fonctions des représentants des travailleurs: coopération avec la direction, détermination des conditions de travail, réclamations, engagements, transferts et licenciements, oeuvres sociales et services sociaux, questions techniques et économiques relatives à la production et à la marche générale de l'entreprise, participation des travailleurs aux organismes de direction des entreprises, formation des représentants des travailleurs à l'exercice de leurs fonctions.

Comme on le voit, cette deuxième partie porte parfois sur des activités qu'on ne considère pas habituellement en Amérique du nord comme du ressort des représentants ouvriers dans l'entreprise, mais on y trouve une foule de renseignements sur des fonctions qui sont effectivement exercées par les délégués des travailleurs sur ce continent. De toute façon, il s'agit d'une partie dont l'utilité pratique pour tous ceux qui sont intéressés à ces questions est indiscutable, notamment parce qu'elle ouvre des horizons nouveaux.

La partie III reproduit cette section du rapport final de la réunion technique qui concerne le statut et le rôle des représentants des travailleurs. Il ne s'agit pas de conclusions de l'Organisation internationale du travail mais seulement d'opinions émises par un nombre limité d'experts ayant parlé exclusivement en leur nom personnel sans engager d'aucune manière les entreprises ou les organisations auxquelles ils appartiennent. Il se dégage de ce rapport final une large unanimité en faveur de la représentation des travailleurs dans l'entreprise, ce qui comporte la reconnaissance des facilités essentielles à l'exercice de cette fonction.

GASTON CHOLLETTE.

Small City Job Markets: The Labor Market Behavior of Firms and Workers, by Richard C. Wilcock et Irvin Sobel, Institute of Labor and Industrial Relations, University of Illinois,

Urbana, 1958, 170 pp., \$3.50.

L'analyse du marché du travail est conçue différemment par deux écoles. La première qu'on pourrait qualifier d'école économique pure postule que les travailleurs changent d'occupations à partir d'une considération rationnelle des différences dans les taux de salaire. Dans cette optique, on s'attache uniquement à l'analyse du salaire et on néglige les effets des institutions sociales sur les variations du marché du travail. La deuxième école soutient que la théorie économique classique ne peut rendre compte adéquatement de la mobilité des travailleurs. Pour les tenants de cette école l'analyse de la structure des salaires est secondaire dans l'explication du marché du travail. Les facteurs principaux d'explication sont les institutions sociales (en particulier le syndicalisme) et la motivation irrationnelle des travailleurs. Certains auteurs vont même jusqu'à établir une distinction complète entre le « marché des salaires » et le « marché des emplois ».

La position des auteurs de ces monographies est intermédiaire. Ils acceptent le fait que la mobilité des travailleurs est causée en partie par des variables non-économiques mais prétendent que les facteurs économiques (salaires) ont quand même une importance qu'on ne peut négliger dans une étude scientifique.

A partir de cette prise de position, les auteurs élaborent une série d'hypothèses concernant le comportement des travailleurs et des employeurs. Ce sont ces hypothèses qu'ils ont voulu vérifier par l'étude monographique de deux marchés du travail situés en dehors des zones métropolitaines. Leur conclusion générale est que l'analyse économique ne peut plus prétendre rendre compte à elle seule des fluctuations du marché du travail. Cette analyse doit être complétée par des analyses sociologiques et psychologiques. On ne pourra rendre compte de la mobilité des travailleurs que si économistes, sociologues et psychologues combinent leurs optiques dans la recherche.

L'ouvrage de Wilcock et Sobel est très bien construit au point de vue méthodologique et scientifique. D'une position claire du problème, ils savent élaborer

des hypothèses précises. Le travail de recherche empirique a été conduit de façon rigoureuse. Dans un style concis et très précis, ils rapportent l'essentiel de leurs données et des résultats.

Parce que le texte est très dense, sa lecture est un peu difficile, mais cette ouvrage mérite d'être lu attentivement à cause de sa haute valeur scientifique.

GÉRALD FORTIN.

L'infirmière et son perfectionnement.
Rédigé en collaboration. Cahiers Leannec, no 4, 1960. P. Lethilleux, 10, rue Casette, Paris. 72 pp.

Dans tous les pays, on souffre d'une pénurie d'infirmières. Cela est dû pour une part à la progression rapide des services médicaux et, d'autre part, à l'abandon de la profession par les infirmières qualifiées. Ainsi, au Canada, on estimait que sur le total des infirmières diplômées agréées au 31 décembre 1955, 38.4% avaient renoncé à leur activité ou travaillaient dans d'autres domaines. Comment cela s'explique-t-il?

C'est pour donner une réponse à ces questions que les Cahiers Leannec viennent de faire paraître un numéro consacré essentiellement à *L'infirmière et son perfectionnement*.

L'article principal sur « la condition de l'infirmière » explique comment la croissance rapide de la profession pose avec acuité le problème non seulement des salaires, mais aussi du recrutement, de l'horaire de travail, de la promotion et de la spécialisation. Dans les articles suivants, les différents auteurs envisagent le perfectionnement de l'infirmière hospitalière ou soignante à domicile, et de la monitrice d'école. Plusieurs moyens pour promouvoir un enseignement post-scolaire sont décrits en détail: session intensive, cours magistraux, présentation de films.

En conclusion, une étude sur la profession de kinésithérapeute donne un aperçu très complet d'une nouvelle profession para-médicale appelée à un avenir certain.

Ce Cahier intéressera non seulement les infirmières, mais aussi les administrateurs d'hôpitaux et cliniques. A l'heure