

## Relations industrielles Industrial Relations



### *Centralization and Decentralization in Industrial Relations,* BAKER, H. and FRANCE. R., Industrial Relations Section, Princeton University, 210 pp., 1954.

Jacques St-Laurent

Volume 10, numéro 2, mars 1955

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022747ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022747ar>

[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

St-Laurent, J. (1955). Compte rendu de [*Centralization and Decentralization in Industrial Relations*, BAKER, H. and FRANCE. R., Industrial Relations Section, Princeton University, 210 pp., 1954.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 10(2), 138–139. <https://doi.org/10.7202/1022747ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1955

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/>

1. La puissance de représentation de cette nouvelle centrale devant le public canadien et le gouvernement fédéral, sera accrue et indirectement celle des autres centrales, si elles demeurent étrangères à se mouvement, sera diminuée pour autant, sinon annihilée.

2. Dans l'organisation des travailleurs qui sont actuellement non-syndiqués, les possibilités d'extension des centrales indépendantes seront certainement diminuées, sinon rendues très problématiques.

3. Les groupements régionaux qui n'adhéreront pas à la fusion ne sont pas nécessairement voués à la disparition. L'expérience a prouvé que tout en demeurant indépendants, de tels groupements peuvent se maintenir à condition de trouver une forme de collaboration sur des bases permanentes.

4. Si dans le projet de fusion, on prévoit pour l'avenir l'amalgamation des unions du CMT et du CCT qui possèdent la même juridiction, il nous semble qu'à cause de difficultés quasi insurmontables dues à l'histoire, la tradition, aux rivalités de personnes et à la volonté même des travailleurs concernés, on est en face d'une ébauche assez proche de l'utopie. A moins que le régime démocratique actuel fasse place à un autre, à notre sens, la nouvelle centrale syndicale devra se résoudre encore longtemps à accepter et conserver dans son sein des unions concurrentes comme cela se pratique en Angleterre dans le *Trade Union Congress*. Cette formule d'ailleurs non seulement est plus réaliste, mais elle comporte l'avantage de mieux sauvegarder la liberté des travailleurs à opter pour une union de leur choix.

GÉRARD DION

## LIVRES et REVUES

BAKER, H. and FRANCE, R., *Centralization and Decentralization in Industrial Relations*, Industrial Relations Section, Princeton University, 210 pp., 1954.

Voilà un travail bien fait dont l'ordre et la concision sont sûrement les deux meilleures qualités. Les objectifs recherchés, l'étendue du travail, les méthodes employées ainsi que le contenu de certaines expressions sont suffisamment précisés dès le début pour que le lecteur puisse apprécier la valeur et la portée des conclusions auxquelles les auteurs arrivent.

En second lieu, les informations accumulées au cours de l'enquête sont nettement classées sous deux rubriques principales a) la localisation des responsabilités quant à la formulation et l'application d'une politique générale en ce qui concerne le personnel; b) la loca-

lisation de ces mêmes responsabilités en ce qui a trait à certaines fonctions spécifiques comme l'utilisation de la main-d'oeuvre, la détermination des auditions de travail ou l'élaboration des programmes de sécurité de l'employé

Subséquente à la formation d'un plan intelligent, la facilité avec laquelle les différentes parties du volume s'intègrent est une invitation à une lecture qui porte des fruits doubles: en même temps qu'il éclaire ces connaissances sur un problème particulier, le lecteur trouve l'exemple d'une étude bien conduite.

\* \* \*

Le volume est intéressant à d'autres points de vue. En effet l'analyse du partage des responsabilités quant à la détermination des objectifs et à leur réalisation est un problème qui transcende la gestion du personnel, de telle sorte que bon nombre de remarques faites à l'occasion de cette dernière peuvent être utiles lorsque sont envisagées la gestion financière ou technique de l'entreprise.

De plus, les résultats de l'enquête faite dans 135 compagnies dont la main-d'oeuvre globale dépassait 3,500,000 sont

analysés dans un cadre qui facilite des rappels de théorie administrative. Enfin, un effort est tenté dans le but de comparer non seulement la théorie à la pratique mais la pratique « proposée » à celle efficacement « réalisée ».

En bref, cette étude d'un problème particulier d'administration permet certaines considérations qui le transcende, rejoint les cadres d'une théorie administrative et tente de mesurer l'ajio entre ce que l'on croit faire et ce qui est fait.

JACQUES ST-LAURENT

*Psychology of Industrial Relations*,  
C.H. LAWSHE, New York, McGraw-Hill Book Company, Inc., 1953, 350 pp.

Ce volume ne présente pas le résultat d'une recherche originale dans le domaine de la psychologie industrielle. Il ne s'adresse pas d'abord aux psychologues et aux psychotechniciens. Son intention est tout autre. L'auteur qui est professeur de psychologie à Purdue University a déjà publié plusieurs études de psychologie industrielle et destine son volume aux employeurs, ou plus exactement à tous ceux qui couvrent les termes anglais « management and supervision ». Il évite, en conséquence, le jargon psychologique inutile et les problèmes encore mal éclairés; il recherche plutôt un langage clair, simple, à la portée d'un non initié à la terminologie et aux discussions de la psychologie.

Comme le titre lui-même l'indique, le but poursuivi par l'auteur consiste à éclairer un certain nombre de problèmes industriels à la lumière de la psychologie moderne. C'est ainsi que l'auteur considère certains aspects des relations entre le « management » et les travailleurs: l'embauchage et le placement du personnel, la réception des griefs, l'efficacité du travail des ouvriers, l'établissement d'un réseau de « communications » efficace aux différents paliers, les relations avec les unions ouvrières, etc. Toutes ces questions sont considérées du point de vue de l'employeur, et des connaissances psychologiques dont il a besoin pour comprendre et juger sainement — et avec véri-

té — le comportement et l'attitude des ouvriers qu'il dirige, et pour établir avec eux des relations plus harmonieuses et plus productives. A cette fin, le volume débute par deux chapitres où l'auteur cherche à dégager, en termes simples et nets, les principaux traits de la psychologie de l'ouvrier, les sources de sa motivation en même temps que de son insatisfaction au travail. Le seul chapitre 3 (« Motivation and Discontent in Industry ») mériterait d'être lu par tous les employeurs, qu'il aiderait sans doute à comprendre « the need for learning what the employee thinks ». (p. 55).

J'avoue avoir été indisposé dès les premières pages: l'auteur semblait mettre la psychologie industrielle à la remorque de la seule productivité, tentation à laquelle la psychologie industrielle en général a plutôt mal échappé. Mais cette impression a été bientôt corrigée par la lecture des pages suivantes: l'ensemble du volume manifeste une préoccupation de l'ouvrier pour lui-même, comme personne humaine et comme personnalité psychique. Que l'on me comprenne: je n'en ai évidemment pas contre la préoccupation que l'on peut avoir d'une productivité industrielle plus grande et surtout améliorée. Mais je m'oppose à ce que la psychologie industrielle ne soit envisagée que dans cette perspective. Le but de la psychologie industrielle — comme de toute la psychologie — consiste d'abord et avant tout à comprendre l'activité humaine, les motifs qu'elle recouvre, les buts conscients et inconscients qu'elle poursuit. Ce n'est qu'envisagée de la sorte qu'une psychologie peut être réaliste, et qu'elle est ensuite en mesure d'apporter à l'industriel des solutions concrètes aux problèmes multiples qu'il rencontre.

Ajoutons enfin que l'auteur a cherché à appuyer ses avancées sur les études et les enquêtes les plus récentes en psychologie industrielle. Le lecteur trouvera à la fin de chaque chapitre une liste imposante de références à des articles ou des volumes mentionnés dans le texte. Je souligne cependant le fait que ces références manifestent que l'auteur connaît à peu près seulement la littérature américaine sur le sujet: il semble ignorer totalement les études réalisées en France et il utilise très peu les études anglaises.

GUY ROCHER