

Relations industrielles Industrial Relations



La liberté syndicale, cours d'éducation ouvrière, Genève, Bureau international du Travail, 1959, 166 pp. (202, rue Queen, Ottawa 4, Ont.) prix: 75 cts.

Gérald Dion

Volume 15, numéro 1, janvier 1960

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022084ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022084ar>

[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

Dion, G. (1960). Compte rendu de [*La liberté syndicale, cours d'éducation ouvrière, Genève, Bureau international du Travail, 1959, 166 pp. (202, rue Queen, Ottawa 4, Ont.) prix: 75 cts.*] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 15(1), 147–147. <https://doi.org/10.7202/1022084ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1960

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/>

téresse le phénomène global de l'industrialisation et la définition du rôle de la direction dans le développement et le déroulement de ce phénomène.

ROGER CHARTIER

La liberté syndicale, cours d'éducation ouvrière, Genève, Bureau international du Travail, 1959, 166 pp. (202, rue Queen, Ottawa 4, Ont.) prix: 75 cts.

Le Bureau international du Travail a entrepris la publication d'une série de cours qui s'inscrivent dans le cadre du programme d'éducation ouvrière de l'Organisation internationale du Travail.

Cet ouvrage est consacré à l'importante question de la liberté syndicale. Il est composé de dix-huit leçons groupées en quatre parties. La première partie retrace à grands traits les étapes principales de l'évolution du droit syndical. La deuxième décrit le rôle joué par l'Organisation internationale du Travail dans le domaine de la liberté syndicale et de la protection du droit syndical. Dans les troisième et quatrième parties, on a examiné un peu plus longuement l'état présent de la liberté syndicale dans les diverses parties du monde. Enfin, dans la dernière leçon, qui constitue la conclusion du cours, les auteurs ont essayé de dégager quelques enseignements de l'examen du problème.

Cet ouvrage se contente de présenter un historique et d'exprimer la situation actuelle en ce qui concerne les libertés syndicales et la protection du droit syndical. Il n'est pas une étude complète de ces questions, mais, en plus d'être une excellente initiation, le plan qu'il utilise peut être très précieux pour ceux qui ont des cours à donner sur le sujet.

Nous recommandons fortement cet ouvrage à tous ceux qui ont à s'occuper d'éducation syndicale.

C. D.

Job Attitudes: Review of Research and Opinion by F. Herzberg & al, Pittsburgh, Psychological Service of Pittsburgh, 1957.

Ce volume a pour fin d'étudier, d'organiser et de résumer les travaux publiés depuis 1954 sur le moral et les attitudes des employés envers leur travail. Chaque chapitre se termine par un résumé suivi de questions très pertinentes et de suggestions pour fins de recherche.

Tout d'abord, les auteurs font une révision des analyses sur les caractéristiques des employés mécontents de leur travail: âge, années de service, sexe, éducation, intelligence, personnalité, etc.

Le moral des employés est relié à plusieurs facteurs ou aspects du travail. Pendant les enquêtes, ses divers facteurs sont évalués sous forme de questions différentes quant à la forme, mais semblables quant au contenu. Ici les auteurs ont groupé tous les aspects du travail reliés au moral en dix facteurs élémentaires. Ces facteurs ont une importance relative qui varie selon les circonstances et les conditions de travail. Les auteurs concluent leur étude sur les facteurs en exposant de quelle façon ils sont reliés aux caractéristiques des travailleurs. Leurs suggestions pour fins de recherche sont très originales. Selon eux, il serait bon à ce stage d'utiliser les résultats obtenus directement dans l'industrie, afin d'en vérifier les effets sur la production, le roulement de la main-d'oeuvre, et le moral en général.

Les auteurs abordent également un sujet des plus controversés: les conséquences directes du moral sur la production, l'absentéisme, le roulement de la main-d'oeuvre, les accidents industriels, la maladie, etc. Les auteurs citent au moins quatorze recherches qui semblent indiquer que le moral des employés est relié positivement à la production. Toutefois, si l'on examine bien les indices de corrélation rapportés dans ces recherches, il est évident que ces corrélations, quoique statistiquement significatives, sont très faibles. La plupart des chercheurs ne rapportent en général aucun indice de validité et de fiabilité sur l'instrument qui a servi à mesurer le moral des employés. Il est bien difficile d'estimer jusqu'à quel point les corrélations sont contaminées, car dans les circonstances il se peut fort bien qu'elles soient dues au hasard. Plus les corrélations sont fai-