

Relations industrielles Industrial Relations



Issues in Indian Labour Policy. Papers and Conclusions of the Fourth National Seminar on Industrial Relations in a Developing Economy, by C.K. Johri, Editor 1968. New Delhi : Shri Ram Centre for Industrial Relations, 1969, 344 pp.

Joan Sichel

Volume 25, numéro 2, 1970

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028143ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028143ar>

[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

Sichel, J. (1970). Compte rendu de [*Issues in Indian Labour Policy. Papers and Conclusions of the Fourth National Seminar on Industrial Relations in a Developing Economy*, by C.K. Johri, Editor 1968. New Delhi : Shri Ram Centre for Industrial Relations, 1969, 344 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 25(2), 385–386. <https://doi.org/10.7202/028143ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1970

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/>

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/>

An Occupation in Conflict: A Study of the Personnel Manager, by George Ritzer et Harrison Trice, New York State School of Industrial and Labor Relations, Ithaca, New York, 1969, 127 pp.

La plupart des recherches empiriques effectuées en administration du personnel consistent dans l'établissement d'un inventaire des politiques et pratiques courantes dans ce domaine. Ritzer et Trice ont choisi une perspective théorique et ont voulu apporter une contribution à la sociologie des occupations tout en recueillant une information inédite sur la profession de directeur du personnel. Du même coup, ils jettent un éclairage nouveau sur la profession.

Les deux chercheurs s'interrogent sur le degré de professionnalisation de l'occupation en elle-même et des gens qui assument le rôle de directeur de personnel. Ensuite, ils se demandent dans quelle mesure ces directeurs ont développé une loyauté envers la profession et les raisons qui les ont incité à agir ainsi. Ils soulèvent, par le fait même, le problème de la double loyauté organisationnelle et professionnelle. Une autre préoccupation des chercheurs réside dans la façon dont les directeurs du personnel se comportent dans des situations conflictuelles. Enfin, ils questionnent l'image que les directeurs de personnel se font d'eux-mêmes.

Pour recueillir l'information nécessaire, les auteurs ont mis au point un questionnaire de 16 pages, fort bien construit pour la nature de l'étude qu'ils voulaient faire. Quatre cent dix-neuf sur 623 (66.2%) directeurs de personnel, membres de l'A.S.P.A. ont rempli et retourné le questionnaire. Pour connaître plus en profondeur la façon dont se comporte le directeur du personnel dans des situations conflictuelles, en particulier, dans celles indiquant des oppositions entre supérieurs et subalternes, on a effectué une cinquantaine d'entrevues.

En général, on peut constater que le degré de professionnalisation de l'administrateur du personnel mesuré à l'aide de 12 indices est moins élevé que celui qu'on observerait chez les professions

libérales. En effet, le directeur du personnel possède une certaine autonomie dans les décisions qu'il prend; cependant l'influence de son supérieur immédiat semble dans ce cas plus grande que la sienne. Le directeur du personnel tend à développer une loyauté aussi grande à l'endroit de l'organisation qui l'emploie qu'à l'endroit de sa profession.

Ceux qui sont membres d'associations professionnelles en direction du personnel et en relations industrielles devraient lire attentivement ce petit volume. Ils y trouveraient probablement une information qui leur permettrait de préciser ou reviser l'orientation de leur association respective.

Laurent BELANGER

Issues in Indian Labour Policy. Papers and Conclusions of the Fourth National Seminar on Industrial Relations in a Developing Economy, by C.K. Johri, Editor 1968. New Delhi: Shri Ram Centre for Industrial Relations, 1969, 344 pp.

This book is the result of the Fourth National Seminar of the Shri Ram Centre for Industrial Relations at New Delhi. These seminars, formally titled « National Seminar on Industrial Relations in a Developing Economy » provide a forum for discussion on this subject, particularly vital in a rapidly industrializing society.

These meetings are attended by representatives of managements, unions, governments, universities, research institutions and other individuals. Papers are presented. Sectional meetings are held, and although conclusions are sought in the end, no attempt at an essentially academic, artificial consensus is made.

Over half of the 14 papers presented in this collection deal with the socio-economic or legal framework of the Indian situation. Four dealt specifically with industrial disputes and trade union legislation and regulation. The subject matter of the remaining papers was

equally divided between wages and incomes policies, and the problems of productivity and technology. The issues of industrial relations and labour policy in a developing nation are more fundamental than those in an already industrialized state.

The Editor, C.K. Johri provides an introductory chapter entitled «Labour Policy in Perspective» where he gives an outline of the problems facing Indian labour policy today. The situation is such that government, unions and management must cooperate in a tripartite consensus; the three parties are much more dependent on each other than in a Western industrial relations system. The role of the government is of necessity more of a constant watchdog than of a bystander that sets the rules and expects them to be observed. It is a crucial role that the government must play in the absence of strong unions.

«The government will inevitably play its many roles as an umpire, an arbiter, a judge, a teacher, a skilful negotiator, and finally one capable of using power to achieve its ends». (p. 19)

«Where self-compliance with laws cannot be assumed, the government has proceeded gradually taking the employers along and hoping that, either under the pressure of workers or for the sake of... reputation, they will get into the habit of observing them. This is admittedly a slow process... It is perhaps not commonly appreciated that in Western Countries too it has taken a long and arduous course of collective bargaining, political agitation, and legislation to reach the present high standards of civilized working conditions in factories. But in India, unlike in the Western Countries, the government has played the leading role in bringing this about. For the most part the initiative has rested with the enlightened government which in turn has been guided by the I.L.O. There is no doubt that left to its own resources the labour movement would not have achieved bilaterally nearly as much as the government in good conscience has done for its citizens». (p. 17) But this is only one opinion on the matter.

Many of the question to be asked, according to the Director of the Shri Ram Centre for Industrial Relations, Arun Joshi, revolve around the focal role the government plays in the Indian system. Does the government perform its job to the detriment of viable industrial relations? Has the trade union movement been weakened rather than strengthened in the process? Is a marked change in emphasis in priorities needed to face the problems of the future more adequately? The value of this collection of essays lies in the diversity of subjects and approaches it takes to the general question, labour policy in a developing economy.

Joan SICHEL

Le Mouvement coopératif du Québec et l'éducation des adultes, Les cahiers de L'ICEA nos 10-11. Montréal: Institut canadien d'éducation des adultes, 1970, 220 pages.

Après avoir publié un cahier consacré au «Centre des dirigeants d'entreprise et l'éducation des adultes», voici que l'on nous présente une vue d'ensemble sur le mouvement coopératif du Québec avec ses expériences éducatives auprès des adultes. L'ouvrage est le fruit d'une collaboration entre plusieurs auteurs choisis dans les institutions coopératives parmi les responsables de l'éducation.

Après deux chapitres introductifs où sont exposés les buts du Conseil de la coopération du Québec ainsi que les caractéristiques du mouvement coopératif québécois, une dizaine de chapitres abordent différentes expériences types d'éducation des adultes dans divers secteurs du mouvement coopératif: formation des cadres dans les caisses d'épargne et de crédit, les relations humaines et l'animation dans un secteur agricole, l'éducation du sociétaire dans une société d'assurances, les efforts d'éducation des consommateurs par les coopératives d'alimentation, une expérience de participation chez les pêcheurs, l'enseignement de la coopération dans deux universités du Québec et le rôle d'une presse coopérative au Québec.