

## Relations industrielles Industrial Relations



*Teachers vs School Board*, by Donald J. Noone, New Jersey, Institute of Management and Labor Relations, Rutgers University, The State University of New Jersey, 1970, 120 pp.

Jean Boivin

Volume 26, numéro 3, 1971

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028262ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028262ar>

[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

Boivin, J. (1971). Compte rendu de [*Teachers vs School Board*, by Donald J. Noone, New Jersey, Institute of Management and Labor Relations, Rutgers University, The State University of New Jersey, 1970, 120 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 26(3), 783–784.  
<https://doi.org/10.7202/028262ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1971

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/>

l'éditeur. Plutôt qu'une analyse du contenu de chacun de ces livres, nous nous proposons de donner un aperçu de cette série de huit volumes.

Due à l'initiative de Victor Vroom, spécialiste des sciences du comportement (behavioral science) dans le milieu du travail, la présente série apporte différents aspects de ce sujet, chaque aspect étant plus particulièrement relié à une discipline donnée, telle la psychologie industrielle, le génie industriel ou l'ergothérapie, la sociologie...

Vroom lui-même présente la série en la situant à un niveau d'accès relativement peu avancé. On ne peut dire qu'il s'agisse à proprement parler de vulgarisation mais plutôt d'une introduction, d'une présentation des études réalisées sur ce sujet. En termes académiques, ce sont des ouvrages du premier cycle universitaire.

Ces ouvrages ont le mérite d'être écrits par des auteurs compétents qui savent bien présenter simplement leur sujet sans lui enlever son sens et ses dimensions.

S'ajoutent à la qualité du texte, d'excellentes bibliographies qui nous sont apparues très complètes sinon à jour, étant donné la date d'édition déjà vieille de cinq ans.

Les étudiants de relations industrielles ont sûrement intérêt à consulter ces ouvrages. La série dans son ensemble présente une intéressante synthèse des sujets qui leur sont enseignés, parfois en l'absence d'un certain lien.

**Jean-Pierre BEAULIEU**

**Cost-Benefit Analysis and the Economics of Investment in Human Resources: An Annotated Bibliography**, by W.W. Wood and H.F. Campbell, Kingston, Ont., Industrial Relations Center, Queen's University, 1970, 211 pp.

Voici un outil de travail extrêmement utile pour tous ceux qui sont appelés à manipuler l'analyse coût-bénéfice. C'est une bibliographie annotée et sélective des principaux ouvrages en ce domaine. L'intérêt croissant, dans les différents secteurs d'investissement, dans le capital humain, à savoir l'éducation, la santé, la main-d'œuvre, etc., ont fait naître le désir d'évaluer les rendements de ces investissements. L'analyse coût-bénéfice n'est qu'une des nombreuses méthodes d'évaluation, et sous plusieurs aspects, la plus difficile.

Dans cet ouvrage, les Auteurs présentent quelque 389 titres regroupés sous l'aspect théorique et pratique de ce problème. Chacun des titres présentés est suivi d'un court résumé des idées de l'Auteur et de références pertinentes.

La partie théorique donne le ton à l'ouvrage. Il y a cependant une hypothèse implicite sur le choix de la méthode exposée dont il faut tenir compte ici. En fait il y a deux méthodes différentes dans l'analyse coût-bénéfice. L'une prône le calcul direct des coûts et des bénéfices sans aucun taux d'escompte. L'autre fait appel à la théorie du capital humain et plus spécifiquement à l'approche de la valeur présente. Cet ouvrage n'examine que la seconde méthode.

À l'intérieur de la partie théorique, les Auteurs présentent les principaux titres en référence à la théorie du capital humain et à l'analyse coût-bénéfice, l'application pratique de cette méthode, les problèmes théoriques de mesure et le choix du taux d'escompte pour calculer la valeur présente de l'investissement. D'autre part, Wood et Campbell relatent des études empiriques appliquées à l'éducation, à la formation, à la mobilité, à la santé, à la pauvreté et au bien-être social.

Il ne s'agit évidemment pas d'un livre sur la théorie de l'analyse coût-bénéfice. C'est un outil de travail extrêmement bien fait qui réussit à présenter ces principaux articles et monographies ainsi que quelques livres dans le domaine de l'analyse coût-bénéfice. De plus cet ouvrage est muni d'un index d'auteurs.

Wood et Campbell ont réussi à bâtir un ouvrage très bien structuré et très utile. Je ne crois pas qu'il soit possible de leur reprocher de ne pas avoir inclus tel ou tel article dans leur bouquin. Malgré l'arbitraire qui guette tout auteur d'un tel ouvrage dans un tel choix, Wood et Campbell ont réussi à présenter ce qu'il y avait de plus important dans le domaine

**Jean SEXTON**

**Teachers vs. School Board**, by Donald J. Noone, New Jersey, Institute of Management and Labor Relations, Rutgers University, The State University of New Jersey, 1970, 120 pp.

Ce livre consiste en une étude de cas décrivant le processus historique par le-

quel ont évolué les relations de pouvoir entre une commission scolaire, un syndicat et une association d'enseignants d'une ville du New Jersey.

Il s'agit essentiellement d'une recherche sociologique dans laquelle l'Auteur identifie les modes de comportement caractéristiques de chacune des parties en présence au fur et à mesure que les relations de pouvoir entre elles sont modifiées.

Le cas de cette ville du New Jersey est typique de l'évolution générale des relations du travail dans le secteur public au cours des dix dernières années aux Etats-Unis. Au début de la période considérée, la balance du pouvoir penche nettement du côté de la partie patronale alors qu'il n'existe aucune législation régissant les relations du travail dans le secteur public. Les relations entre les parties sont alors caractérisées par la prise de décision unilatérale de l'employeur dans tous les domaines et les seuls avantages obtenus par les enseignants le sont grâce au paternalisme généreux de l'employeur. Lors de cette période initiale les enseignants sont groupés non pas en un syndicat mais dans une association plus ou moins dominée par l'employeur.

Par la suite, au fur et à mesure que les enseignants prennent conscience de leur situation, ils deviennent plus militants et commencent à s'organiser en un syndicat authentique. Les rivalités entre le syndicat et l'association divisent le corps professoral mais les enseignants gagnent néanmoins plus de pouvoirs et l'équilibre des forces commence à changer.

La résistance de la commission scolaire à accepter la détermination conjointe des conditions de travail de ses enseignants au moyen des négociations collectives associées à l'absence de législation du travail, entraîna les enseignants dans un militantisme encore plus considérable et l'inévitable arriva : les enseignants firent une grève de 11 jours au terme de laquelle la commission scolaire eut à signer malgré elle une convention collective. Le différentiel de la relation de pouvoir était maintenant disparu et la situation devint ce qu'elle est dans la plupart des cas lorsque les employés des secteurs privés ou publics décident de se syndiquer et de revendiquer la détermination conjointe de leurs conditions de travail. De plus, comme c'est également

le cas général, une élection entre le syndicat et l'association permit d'écartier définitivement cette dernière du champ des relations du travail.

L'objectif visé par l'Auteur, consciemment ou non, est de démontrer que l'absence d'une législation compréhensive autorisant la négociation collective et prévoyant des mécanismes de représentation des employés ainsi que de résolution des conflits est un prérequis nécessaire et indispensable pour que les relations du travail se développent de façon satisfaisante pour toutes les parties impliquées. Ce livre, quoique publié en 1970, a été écrit antérieurement au passage de la législation adoptée par le New Jersey en 1969 et qui prévoit actuellement de tels mécanismes. La question du droit de grève n'y est cependant pas traitée et l'intérêt, pour un Canadien du moins, en est d'autant diminué, puisque ce livre traite finalement de questions qui ont été résolues depuis longtemps dans la majeure partie des législations provinciales.

Jean BOIVIN

**GOMPERS**, édité par Gérald Emmanuel Stern, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1971, 178 pp.

Parmi les pionniers les plus connus du syndicalisme américain, il faut placer Samuel Gompers, fondateur de la Fédération américaine du travail dont il demeura le président jusqu'à sa mort en 1924.

On pense le connaître, parce qu'on en a beaucoup entendu parler, qu'on s'y réfère encore de temps en temps. Est-ce si vrai ? La lecture de l'ouvrage, qui s'intitule simplement **Gompers**, est de nature à faire voir combien, au fond, la connaissance qu'on peut avoir de l'homme et du chef syndical est passablement superficielle.

Au départ, toutefois, est-il à propos de signaler cette collection publiée par Gérald Emmanuel Stearn, sous la rubrique générale « **The Great Lives** » qui réunit en un seul volume une autobiographie tirée des écrits de l'homme même, l'opinion controversée de ses contemporains et le jugement de l'histoire.

D'extraction juive, Gompers était né dans les **slums** de Londres à la demie du XIX<sup>e</sup> siècle. En 1863, il émigre avec sa