

## Relations industrielles Industrial Relations



### *Employment and Earning Inadequacy : A New Social Indicator*, by Sar A. Levitan and Robert Taggart III, Baltimore and London, The Johns Hopkins University Press, Policy Studies in Employment and Welfare No 19, 1974, 113 pp.

Claude Rondeau

Volume 30, numéro 2, 1975

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028619ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028619ar>

[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

Rondeau, C. (1975). Compte rendu de [*Employment and Earning Inadequacy : A New Social Indicator*, by Sar A. Levitan and Robert Taggart III, Baltimore and London, The Johns Hopkins University Press, Policy Studies in Employment and Welfare No 19, 1974, 113 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(2), 278–279. <https://doi.org/10.7202/028619ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

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/>

négociation et la grève. Un aspect intéressant qui se dégage de ces chapitres est le militantisme croissant des employés du secteur public. Ainsi des associations qui avaient toujours découragé leurs membres à recourir à la grève n'hésitent plus à se lancer dans des arrêts de travail même illégaux. D'autres comme l'IAFF, viennent d'amender leurs statuts de façon à y retirer la prohibition de la grève. Très souvent, les grèves sont précipitées par les membres avant même que les dirigeants ne les aient recommandées.

Le chapitre 9 traite de l'action politique des organisations qui est utilisée principalement comme complément à la négociation collective. Aucune de ces organisations n'est « politisée » au sens québécois du terme et aucune ne fait de l'action politique partisane envers un parti. L'approche habituelle est le « lobbying » auprès des différents politiciens sur une base individuelle.

Même si l'on aurait souhaité voir traiter le cas des enseignants et des fonctionnaires fédéraux, il n'en reste pas moins que ce livre de Jack Stieber est très bien étoffé; notamment du point de vue statistique, et qu'il couvre les aspects les plus intéressants des organisations étudiées. D'ailleurs, plusieurs autres ouvrages ont déjà été réalisés sur les enseignants et l'examen de la situation des fonctionnaires fédéraux américains ne présente guère d'intérêt, du moins à ce stade-ci du développement de la négociation collective, puisque les associations concernées ne peuvent même pas négocier les traitements de leurs membres.

Jean BOIVIN

Université Laval

**Employment and Earning Inadequacy: A New Social Indicator**, by Sar A. Levitan and Robert Taggart III, Baltimore and London, The Johns Hopkins University Press, Policy Studies in Employment and Welfare No 19, 1974, 113 pp.

Ce petit livre contient d'abord une brève mais excellente revue analytique des statistiques américaines sur le chômage depuis les années '30, et des efforts subséquents pour les améliorer. Ainsi, son premier chapitre peut constituer un instrument pédagogique très

utile dans un cours de base en économie du travail. Le texte est particulièrement intéressant en ce qu'il fait ressortir le lien entre l'évolution des comportements sur le marché du travail, d'une part, et la pertinence des données recueillies sur la main d'oeuvre, l'emploi et les revenus, d'autre part.

Les auteurs, par ailleurs, proposent la construction d'une nouvelle série statistique qui permettrait de décrire plus complètement l'état du marché du travail, en ce qui a trait aux revenus aussi bien qu'à l'emploi.

Cette série regrouperait des données diverses pertinentes au marché du travail, et intégrerait le concept de sous-emploi, de façon à représenter le nombre de personnes ayant de la difficulté à obtenir un emploi à un salaire adéquat. Dans les termes des auteurs, « the new index should be based upon an upper and lower bounded adequacy measure, weeding out those in the labor force who are too well off to be considered in need, even if they experience employment problems, as well as pulling in those with « hidden » difficulties and frequently ignored needs » (p. 33). Les difficultés d'une telle tâche sont évidentes et les auteurs doivent être félicités pour l'avoir attaquée avec autant de rigueur et de clarté.

Il demeure, néanmoins, qu'on pourrait avoir des hésitations sérieuses à utiliser cette série pour l'analyse du marché du travail. En premier lieu, la série doit incorporer des choix politiques en ce qui a trait au niveau de vie adéquat. Ici, les auteurs n'échappent pas à une certaine confusion, en faisant référence tantôt au seuil de pauvreté, tantôt à un niveau de vie socialement adéquat (« socially accepted adequate standard of living »). Ceci illustre bien la diversité des considérations qui peuvent entrer en ligne de compte dans la détermination de ce critère, qui est d'importance capitale pour la validité de la série.

En outre, la construction de l'indice impose une discrimination parmi les difficultés rencontrées sur le marché du travail, en vue de l'exclusion des personnes qui, au sein de leur ménage, jouissent quand même d'un niveau de vie adéquat. De plus, selon les auteurs,

il ne faudrait pas compter les personnes qui n'ont pas besoin de travailler. Il n'y a pas lieu de s'étendre longuement sur les problèmes purement techniques, qui peuvent toujours être résolus. Il faut noter, cependant, que telle que proposée, cette série est nettement orientée, ou engagée. Il en résulte qu'elle décrit le marché du travail sous un angle très particulier, c'est-à-dire partiel, et qu'il doit en être tenu compte dans son utilisation.

Les auteurs le reconnaissent pleinement, d'ailleurs, et ils font bien ressortir l'intérêt spécial de cette série statistique. Le sous-emploi et les bas revenus, qui demeurent une réalité même en période d'expansion, ne sont plus masqués par une baisse du taux de chômage traditionnel. Ainsi, l'existence de l'indice peut apporter un soutien au maintien d'une politique de main d'oeuvre active et mieux adaptée durant ces périodes.

Bref, ce petit livre constitue une contribution rigoureuse et fort stimulante à l'analyse de certains aspects du marché du travail. Sa lecture permet, entre autres, de situer dans une perspective plus claire la controverse actuelle sur la nature et la validité des mesures du chômage au Canada.

Claude RONDEAU

Université de Montréal

**Counter Point : The Changing Employment Service**, by Miriam Johnson, Salt Lake City, Utah, Olympus Publishing Company, 1973, 197 pp.

Depuis le début des préoccupations pour le fonctionnement efficace du marché du travail et pour la rencontre de l'offre et de la demande de travail, on parle de l'intervention gouvernementale par des services ou centres publics d'emploi. Leur rôle, leur nature et surtout leur efficacité (trop souvent fois mesurée seulement par le nombre de placements effectués) ont déjà fait couler beaucoup d'encre.

*Counter Point* se situe évidemment dans ce genre de littérature. Cependant, il se distingue nettement par ses objectifs et surtout par l'expérience de l'auteur Miriam Johnson. En effet, ce

livre n'est ni une évaluation, ni une description. En fait, il est l'expression claire et bien articulée d'un témoignage d'une personne de l'intérieur, Miriam Johnson qui a oeuvré dans ce milieu pendant 20 ans. La citation suivante nous renseigne sur le ton de ce livre : « By focusing on the day-to-day operations at the critical point of contact between agency and client, it should be possible to add a new dimension to the perspective of each observers » (p. 6).

Miriam Johnson apparaît dans son livre comme profondément orientée vers les besoins du client qui au fond, comme elle le rappelle souvent d'ailleurs, est un être humain qui a besoin de quelque chose.

Ainsi elle nous montre, comme d'autres l'ont déjà fait d'ailleurs (pensons à Roger H. Davidson), que les normes et caractéristiques des organisations responsables de programmes gouvernementaux deviennent souvent telles qu'il y a plusieurs fois divorce entre l'intention originale du législateur et la réalité quotidienne d'un tel service.

Par son expérience du Service d'emploi américain et plus spécifiquement celui de la Californie, Miriam Johnson nous fait cheminer souventes fois d'une façon très caricaturée le long du sentier séparant la conception d'un programme de main-d'oeuvre et son implantation. Ceci revient alors à la question suivante : quel est l'objectif exact d'un service public d'emploi ou mieux encore d'un centre public de main-d'oeuvre, conception plus récente que la précédente.

Avant de relater d'une façon plus systématique son expérience, Miriam Johnson pose, d'ailleurs très bien, le problème sous étude (chap. 1). « Interviewers in the employment service office are inundated with time-consuming, unproductive paper work which appears to have little relevance to solving the problems of the poor. At the other extreme, the employment service suffers from an historic inability to become an effective and respectable job-matching mechanism. This raises the serious question as to whether or not that mission is a feasible one, whether or not the choice posed by the manpower policy debaters really