

## Relations industrielles Industrial Relations



*Les relations du travail. Employeurs, personnel, syndicats, État*, par Dimitri Weiss, Cinquième édition entièrement réécrite, Paris, Dunod entreprise, 1983, 448 pp., ISBN 2-04-015545-7; ISSN 0335-3184.

Gérard Dion

Volume 38, numéro 4, 1983

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029414ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029414ar>

[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. (1983). Compte rendu de [*Les relations du travail. Employeurs, personnel, syndicats, État*, par Dimitri Weiss, Cinquième édition entièrement réécrite, Paris, Dunod entreprise, 1983, 448 pp., ISBN 2-04-015545-7; ISSN 0335-3184.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 38(4), 912-913.  
<https://doi.org/10.7202/029414ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1983

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/>

Après la lecture de ce chapitre, on a tendance à se demander ce que ces notions viennent ajouter à la démarche. À part la troisième partie qui servira au chapitre suivant de toile de fond lors de la présentation des outils de sélection, pourquoi les auteurs ont-ils introduit à cette étape du déroulement des notions qui de toute façon sont déjà maîtrisées par tout lecteur initié à la sélection du personnel? Si la raison en est qu'ils ont voulu à ce moment rejoindre les moins avisés, ces sections ne s'en trouvent pas justifiées pour autant car les concepts sont abordés beaucoup trop succinctement. Il est peut-être opportun de profiter de l'occasion pour mettre en garde le spécialiste qui, lors de la lecture du premier chapitre pourra avoir le même genre de réflexion. Ceci dit, l'ouvrage demeure sans aucun doute une source appréciable d'informations et de réflexions.

Le volume de Dolan et Roy vaut certes d'être lu, mais on ne peut honnêtement pas dire que l'expression contribue au plaisir de la lecture. La syntaxe souvent douteuse cause des ambiguïtés de sens et l'usage très particulier de la ponctuation rendent la lecture de certains passages laborieuse. On peut s'étonner que les responsables de l'édition n'aient pas remarqué ces faiblesses ainsi que quelques autres coquilles d'impression, et n'aient pas tenté d'y remédier. Ces remarques n'affectent cependant pas l'ouvrage dans son contenu. À cet égard, il faut souligner le souci des auteurs pour la structure d'ensemble de leur texte, souci qui se remarque surtout au niveau de l'articulation entre les chapitres et dans l'utilisation de modèles ou de typologies comme cadre à la présentation de la plupart des concepts. Il faut également relever l'heureuse idée d'avoir inclus un plan au début de chaque chapitre, des résumés là où le besoin s'en fait sentir ainsi que de nombreux tableaux et figures, qui font ressortir encore davantage la structure et le déroulement du texte. Mais le principal attrait de l'ouvrage repose sur le bassin considérable d'informations qu'il constitue. La majorité des chapitres (i.e., chapitres 2, 3, 4 et 6) s'appuient sur une documentation abondante. On déplore

cependant que les nombreuses études et résultats de recherches ne forment pas toujours un tout intégré; il est exact que la présentation est ordonnée, mais les auteurs ne vont pas jusqu'à relever les liens et les recoupements entre ces différentes pièces du casse-tête, de sorte que l'ensemble du tableau ne s'impose pas de lui-même (e.g., chapitre 2).

**Normand PETERSEN**

Université du Québec à Trois-Rivières

**Les relations du travail.** Employeurs, personnel, syndicats, État, par Dimitri Weiss. Cinquième édition entièrement réécrite, Paris, Dunod entreprise, 1983, 448 pp., ISBN 2-04-015545-7; ISSN 0335-3184

La réponse des usagers est sûrement un des meilleurs critères qui permet de juger de la valeur d'un ouvrage. Une cinquième édition dans un marché aussi restreint que celui de langue française pour un ouvrage à caractère spécialisé est un phénomène assez rare. C'est pourtant le succès que connaît notre collègue Dimitri Weiss avec **Les relations du travail**, employeurs, personnel, syndicats et État, dont la première édition a été publiée en 1972. (*Relations industrielles*, vol. 29, no 3, p. 622; vol. 34, no 3, p. 626).

Dans les éditions précédentes, l'auteur enrichi, par ses stages d'enseignement hors de la France: Canada, Italie, Grande-Bretagne, Allemagne, Espagne et Portugal, avait constamment augmenté son texte original en l'actualisant. Avec cette cinquième édition, qui aurait pu paraître sous un titre complètement nouveau, l'auteur l'a entièrement réécrit en agençant sa matière d'une façon différente qui, à mon avis, est plus simple et plus logique. C'est ainsi qu'il présente cinq grands chapitres: les relations du travail; les conflits du travail; la négociation collective; les institutions représentatives du personnel; les moyens d'information du niveau de l'entreprise.

Dans un domaine où le développement et les transformations s'effectuent à un rythme que peut difficilement suivre les formulations d'une discipline qui se cherche encore et qui est en évolution, il est heureux qu'un esprit aussi encyclopédique qu'est le professeur Weiss s'arrête à nous présenter le fruit de ses connaissances d'une façon ordonnée dans un langage précis et accessible.

Chacun des chapitres commence par une étude et une analyse de concepts qu'il développe ensuite en tenant compte du cadre particulier à la France. Cependant, comme le professeur Weiss a tout lu ce qui a été publié sur le sujet, il fait constamment des comparaisons avec ce qui se passe dans les autres pays. C'est d'ailleurs cet élargissement qui contribue à donner à son ouvrage un caractère universel et à créer un intérêt pour les lecteurs étrangers à son pays d'origine. Avec une disposition typographique différente, il a eu aussi la bonne idée de présenter des fiches documentaires reproduisant des textes pertinents à son exposé qui en eux-mêmes constituent une véritable anthologie.

À la fin du volume, un index onomastique détaillé complète la table des matières qui se trouve au début et permet au lecteur une consultation rapide des sujets qu'il veut consulter.

Dirigeants d'entreprise, militants syndicaux, administrateurs, professeurs et étudiants en relations du travail, même s'ils possèdent déjà les éditions précédentes auront avantage à se procurer cet ouvrage.

Gérard DION

Université Laval

**Gestion de la rémunération: Politiques et pratiques efficaces et équitables**, par Roland Thériault, Gaëtan Morin éditeur, 585 pp., 1983, ISBN 2-89105-109-2

Ce livre a pour but de présenter les principaux éléments à considérer dans l'élaboration, l'implantation et la gestion de politiques

et de pratiques efficaces et équitables de la rémunération. L'auteur a voulu privilégier une vision systémique de ces éléments afin de tenir compte **des relations qui existent entre eux** tout en considérant les diverses perspectives pertinentes, qu'elles se situent sur le plan économique, psychologique, sociologique, éthique ou légal.

Tout en faisant le point sur les principaux résultats de recherches, ce livre fournit au lecteur les éléments nécessaires à l'élaboration, à la mise en place et à la gestion d'un ensemble de politiques et de pratiques efficaces et équitables en rémunération. De plus, ce livre décrit les pratiques et les coutumes existantes au sein d'entreprises appartenant à des milieux géographiques et culturels fort différents: le Québec, le Canada, les États-Unis et la France.

La structure de l'ouvrage est basée sur les résultats recherchés en matière de politiques et de pratiques de rémunération. Chacun de ces résultats est formulé au moyen de l'utilisation des instruments pertinents, compte tenu de la nature des ressources et des contraintes relevant tant de la nature des individus que de celles de l'organisation et de l'environnement.

La première section présente le cadre général à l'intérieur duquel se situe l'objet de ce livre. De fait, les concepts sous-jacents au système de rémunération des organisations sont relativement simples et faciles à comprendre; toutefois, la gestion de ce système en vue d'obtenir les résultats attendus peut être très complexe.

Après avoir brièvement soulevé la question de l'importance relative de la rémunération pour les parties en présence (individus et organisations), le chapitre 1 fait ressortir d'une façon particulière le thème central de ce livre: la rémunération représente un échange entre les individus et les organisations. Cet échange peut être analysé sous divers angles (économique, psychologique, sociologique, politique et éthique) qui, en pratique, sont tous pertinents. L'ignorance de l'une ou