

## Relations industrielles Industrial Relations



George T. MILKOVICH, Jerry M. NEWMAN : *Compensation*.  
Plano, Texas, Business Publications Inc., 1984, 549 pp., ISBN  
0-256-02204-6

Gilles Ferland

---

Volume 42, numéro 1, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050297ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050297ar>

[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

Ferland, G. (1987). Compte rendu de [George T. MILKOVICH, Jerry M. NEWMAN : *Compensation*. Plano, Texas, Business Publications Inc., 1984, 549 pp., ISBN 0-256-02204-6]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(1), 218–219.  
<https://doi.org/10.7202/050297ar>

---

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1987

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/>

stresses the relationship between workplace control and political and social power in another familiar context. Frank, however, fails to factor in economic constraints on Canadian soft coal production in the 1920s in his optimistic assessment of the case for worker ownership. Veronica Strong-Boag's contribution usefully puts housework on the labour history agenda, though its strength lies more in suggesting categories of analysis than in adding to our knowledge of housewives' work. Heron and Storey combine more traditional union history with an authoritative survey of technological change in steelmaking, stressing the limited nature of the union's victory in the World War II period.

There is no separate contribution on government employment, though Lowe does suggest the primacy of civil service demands for efficiency in establishing new office procedures and technologies in the economy generally. The essays are not so much silent as ambivalent on the question of whether control of workers, deskilling, and the degradation of work owe primarily to the quest for profit or the impulse to impose and maintain subordination. Capitalists and managers remain shadowy, seemingly as much the objects of impersonal forces of profit-seeking and capital accumulation as the oppressed and alienated workers who toil under them. Protest, while inspiring and reflective of workers' inextinguishable (til now, anyway) spunk, seems futile and even self-defeating, given capitalism's political and institutional strength.

Readers without the authors' political and ideological agenda will nonetheless learn from **On the Job**. Some of the contributions (Lowe's, Radforth's, and Reiter's stand out) offer detailed descriptions of work processes and workers' responses. Others, notably Wells' rather polemical piece on autoworkers, are less illuminating. The contributors' unwillingness to put their work into the context of the overall functioning of the economic system and their lack of responsiveness to the continuing appeal of that system among their subjects should not discourage a wide readership. In both its strengths and weaknesses, this book serves as a good interim report on the state of the art of historical writing relating to work and labour processes.

**Robert H. ZIEGER**

University of Florida

**Compensation**, par George T. Milkovich et Jerry M. Newman, Plano, Texas, Business Publications Inc., 1984, 549 pp., ISBN 0-256-02204-6

**Compensation** est un livre qui, comme son titre l'indique, est consacré à la rémunération.

Les auteurs, conscients de la complexité des décisions portant sur la détermination de la rémunération des membres d'une organisation, ont voulu écrire un ouvrage qui ne soit pas un simple livre de recettes sur la rétribution des travailleurs, mais qui présente plutôt les multiples facettes à considérer dans la prise de décision en cette matière.

Principalement axé sur le concept ou la théorie dite de l'équité en matière de rémunération, l'ouvrage comprend cinq (5) sections. Les trois premières portent respectivement sur l'équité interne des structures de salaires, sur l'équité externe, ainsi que sur ce que les auteurs appellent, l'équité aux yeux des travailleurs. Les deux autres sections qui complètent l'ouvrage traitent des avantages sociaux et de la gestion des systèmes de rémunération.

Dans la première section intitulée «Internal Equity: Determining the Structure», les auteurs, après avoir défini ce qu'ils entendent par l'équité interne, présentent ensuite les différentes techniques susceptibles d'atteindre cette équité: analyse des tâches et évaluation des emplois. Puis, cette section est complétée par un chapitre qui porte sur les aspects légaux de l'application du «Equal Pay Act» aux U.S.A.

La deuxième section qui a pour titre: «External Equity: Determining the Pay Level», est essentiellement consacrée à la comparaison des rémunérations entre les organisations. Définissant d'abord leur concept d'équité externe, les auteurs abordent par la suite l'étude des facteurs qui peuvent influencer ce type d'équité: les marchés de la main-d'oeuvre, les marchés du produit, la capacité de payer des entreprises ainsi que leurs caractéristiques organisationnelles (technologie, productivité, coûts de production, etc.). Puis, les auteurs présentent les différentes facettes à considérer dans la conduite des enquêtes de rémunération et s'interrogent sur l'équilibre à établir entre l'équité interne et l'équité externe.

«Employee Equity: Determining Individual Pay» constitue la troisième section de l'ouvrage. Cette partie porte principalement sur la détermination des salaires individuels des membres d'une organisation. On y aborde, entre autres, toutes les questions relatives à la détermination des régimes d'incitation et d'intéressement ainsi qu'à l'évaluation des performances individuelles et des performances de groupe.

La quatrième section intitulée «Completing the Compensation Package» porte sur les différents aspects à considérer dans l'établissement des régimes d'avantages sociaux: coûts, efficacité, préférences des employés et préférences des employeurs.

L'ouvrage se termine par une section, dont le titre «Managing the System», n'est pas très révélateur du contenu de cette partie du livre. En effet, outre les aspects consacrés spécifiquement à l'administration d'un régime de rémunération, les auteurs abordent également dans cette section des questions aussi diverses que la rémunération de certains groupes de travailleurs (agents de maîtrise, professionnels salariés, cadres intermédiaires, cadres supérieurs, vendeurs), l'impact du syndicalisme sur la structure de rémunération et sur le niveau des salaires, ainsi que la législation en matière de rémunération.

Dans l'ensemble, l'ouvrage de Milkovich et Newman est bien structuré et bien documenté. Ce volume peut certes être utile à ceux — praticiens, professeurs, chercheurs et étudiants — qui souhaitent voir ou revoir certaines questions relatives à la détermination de la rémunération des membres d'une organisation. L'ouvrage est particulièrement intéressant par sa formulation originale de la «théorie» de l'équité en matière de rémunération.

Gilles FERLAND

Université Laval

**Collective Bargaining Law in Canada**, by A.W.R. Carrothers, E.E. Palmer, W.B. Rayner, Second Edition, Toronto, Butterworths, 785 pp., 1986, ISBN 0-409-81879-8

Une vingtaine d'années séparent le présent ouvrage de sa première édition, réalisée par le professeur Carrothers. Plus ample, il en conserve, heureusement, l'empreinte originaire.

Son objet demeure inchangé: l'exposé et, à l'occasion, la critique du droit canadien régissant les rapports collectifs du travail. La trame tient toujours: une fresque historico-juridique du développement des systèmes actuels, s'étendant sur plus d'un siècle et donnant sur l'étude de la teneur et du fonctionnement des lois actuelles régissant la représentation et la négociation collectives (aire d'application, institution du **Board** et ses rapports avec le judiciaire, l'essentiel de la mécanique du système d'accréditation syndicale, le déroulement de la négociation collective obligatoire, la portée et la mise en oeuvre de la convention collective, les modes de sanction de la loi...). Enfin, dans les troisième et quatrième parties, consacrées respectivement aux moyens de contestation économique que sont la grève, le lock-out, le boycottage, et à la vie in-