

## Relations industrielles Industrial Relations



*Code du travail du Québec*, Édition révisée, par Me Philip Cutler, c.r., L.L.D., Montréal, Les Livres Toundra, 1976, 650 p.

Gérard Dion

Volume 31, numéro 3, 1976

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028734ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028734ar>

[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. (1976). Compte rendu de [*Code du travail du Québec*, Édition révisée, par Me Philip Cutler, c.r., L.L.D., Montréal, Les Livres Toundra, 1976, 650 p.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 31(3), 496–497.  
<https://doi.org/10.7202/028734ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1976

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/>

sur la notion même de profession ainsi que sur les activités des corporations professionnelles, déjà reconnues par la loi, en matière de protection du public: car l'on sait que le changement majeur introduit par la loi 250 dans l'organisation professionnelle est l'affirmation du principe qu'une corporation professionnelle n'a de raison d'être autre que la protection du public et non l'intérêt de ses membres. Une brève synthèse de la littérature sociologique sur les professions et une enquête auprès de 29 professions reconnues (sont exclues les 9 professions reconnues en 1973 seulement) conduisent l'Office aux conclusions suivantes: 1) il n'y a pas de définition de la notion de profession qui permette de discriminer, avec des critères objectifs, les activités professionnelles des autres activités de travail; 2) le niveau d'activité d'une corporation en matière de protection du public, sans égard à la qualité de cette activité, est, de façon significative, plus élevé chez les professions qui détiennent l'exclusivité du titre et de l'exercice professionnels et qui possèdent les caractéristiques suivantes: «être composées de membres exerçant majoritairement en pratique privée, œuvrer dans un secteur d'activité où la clientèle est surtout composée d'individus, bénéficier de ressources financières importantes et disposer d'un nombre de membres relativement élevé» (p. 63).

Ces conclusions inspirent à l'Office une politique restrictive en matière de constitution de nouvelles corporations professionnelles. En effet, dorénavant on exigera des groupements désireux d'obtenir le statut professionnel qu'ils possèdent certaines caractéristiques: forte proportion de membres en pratique privée, clientèle composée surtout d'individus et exerce dans un champ de connaissances dont l'étendue rend très difficile le contrôle efficace de la qualité de la pratique professionnelle par d'autres types de réglementation. L'Office prévoit donc que l'octroi du privilège d'exercice exclusif sera plutôt rare; toutefois, il entend faire un usage plus libéral de l'octroi du privilège d'un titre réservé, qui informerait le public que le professionnel qui le détient offre des garanties de compétence reconnues.

Pour ce qui est de la situation particulière des corporations à titre réservé déjà existantes, et qui ont été nombreuses à réclamer le contrôle de l'exercice, l'Office ne croit pas qu'il y ait lieu de modifier leur statut. À celles qui déplorent leur faible pouvoir, l'Office entend proposer de se regrouper avec d'autres corporations du

même champ d'activité: on suggérera, par exemple, le regroupement des psychologues et des conseillers d'orientation.

La politique de l'Office des professions, du moins celle qu'il propose au législateur, est de ne pas favoriser le développement du corporatisme professionnel au Québec et de n'octroyer le statut de profession reconnue que dans les cas où il est évident qu'on a épuisé toutes les autres formes de contrôle de l'exercice d'une activité en vue de protéger le public. Ce choix est logique et il était souhaitable; cependant il laisse en plan la question de la situation actuelle du professionnalisme au Québec. Plusieurs, parmi les corporations existantes, ne répondent en rien aux critères d'octroi du statut professionnel; c'est à force de lobbying et de pressions politiques de toutes sortes qu'elles ont obtenu d'être incorporées et non parce qu'elles ont satisfait des critères objectifs. Si on fait l'exercice de leur appliquer les critères de la loi 250 ainsi que ceux que l'Office propose dans ce document, on ne voit pas comment des corporations comme celles des administrateurs-agrèés, des conseillers en relations industrielles, des agronomes, des urbanistes, des travailleurs sociaux — pour ne nommer que celles-là — pourraient obtenir aujourd'hui le statut professionnel. Certaines sont même incapables de définir avec un minimum de précision leur champ d'activité ou l'acte professionnel dont elles prétendent assurer la qualité. L'Office des professions ne pourra éviter d'aborder cette question délicate encore longtemps s'il veut maintenir la crédibilité acquise depuis sa fondation.

Gilles DUSSAULT

Université Laval

**Code du travail du Québec.** Édition révisée, par Me Philip Cutler, c.r., L.L.D., Montréal, Les Livres Tundra, 1976 650 p.

À la suite des recherches effectuées pour l'obtention de son doctorat en droit à l'université de Montréal en 1968, Philip Cutler publiait deux ans plus tard un ouvrage qui a connu un grand succès dans le monde des relations du travail.

L'auteur, suivant une méthode simple et pratique, y analysait chacun des articles du Code du travail du Québec et fournissait la jurisprudence canadienne et québécoise ainsi que la doctrine. Cet ouvrage de référence destiné aux praticiens des relations du travail était épuisé depuis plusieurs années. Une réédition s'imposait d'autant

plus que plusieurs modifications ont été apportées à la législation depuis 1970 et que la jurisprudence s'est aussi enrichie.

Au fait, l'auteur ne s'est pas contenté d'une simple réédition. Utilisant la même méthode, il a révisé complètement son ouvrage et l'a remis à jour en tenant compte de tous les développements juridiques. Aussi on y trouvera une étude des lois suivantes: *Loi de la fonction publique, Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction, Loi sur la mise en tutelle de certains syndicats ouvriers, Loi visant à assurer les services de santé et les services essentiels en cas de conflit de travail*. Dans une dernière partie, l'auteur présente une cinquantaine de formules destinées à aider la préparation de demandes, contestations, requêtes et avis au Tribunal du travail, aux cours, administrateurs gouvernementaux, commissaires-enquêteurs, conciliateurs, arbitres et parties à la négociation relativement à l'accréditation, le retrait d'accréditation, la dissolution, les négociations, la conciliation, l'arbitrage, les réclamations pour dommages ou pertes de salaire et les poursuites pénales.

Tous ceux qui œuvrent dans les relations du travail seront reconnaissants à Me Cutler de leur avoir encore une fois fait bénéficier du fruit de sa vaste expérience et de sa compétence reconnue. La seconde édition de son ouvrage indispensable est sûrement appelé à une aussi large diffusion que la première.

**Gérard DION**

Université Laval

**Direction par les objectifs et motivations des hommes** par J. D. Batten, Paris, Coll. Gestion, Dalloz, 1976, 89 p.

C'est un ouvrage de moins d'une centaine de pages publié en 1966 sous le titre: «*Beyond Management by Objectives*.» Il faut se rappeler qu'à ce moment-là, il était plutôt question de gestion par les résultats, sans faire beaucoup de place à une véritable gestion participative par les objectifs impliquant le supérieur hiérarchique et ses collaborateurs immédiats dans la détermination conjointe des objectifs à atteindre dans leur poste respectif et au sein de leur unité administrative. L'ouvrage de Batten se voulait alors une courte réflexion sur une conception améliorée de la gestion par les objectifs cherchant à intégrer la dimension socio-affective et la dimension rationnelle de l'entreprise. En d'autres termes, par delà l'aspect conceptuel et mécanique de ce

nouveau système de management, il faut avant tout s'assurer de la motivation des dirigeants à œuvrer dans un tel système; sans cela, les applications les plus élégantes qu'on peut en faire sont vouées à un échec. Pour susciter cette motivation, l'auteur prétend qu'une diffusion adéquate de la philosophie et des objectifs (court terme, long terme) de l'entreprise, après avoir été élaborées à la suite d'une consultation à tous les niveaux, est suffisante pour permettre à tous les cadres de l'entreprise de donner une signification à leurs efforts et à leurs réalisations. C'est une position qui semble au premier abord très acceptable aux U.S.A. puisqu'elle s'intègre parfaitement à une philosophie de la libre entreprise que l'auteur prend soin de rappeler et d'explicitier. Personnellement, je suis convaincu que la dimension motivationnelle est, avant tout, à l'origine du succès de l'implantation et du maintien de ce nouveau système de management. Cependant, elle n'est vraiment assurée que lorsqu'un cadre peut contribuer lui-même à la détermination des objectifs de son poste et de son unité administrative, à l'intérieur du cadre des objectifs et des politiques définies par la haute-direction. En contribuant ainsi à la détermination de ses objectifs de poste, le cadre assume également une responsabilité à l'endroit de résultats à atteindre. En plus de se définir des objectifs de poste, le cadre précise ses objectifs personnels de carrière et de développement. Cette conception véritablement participative de la gestion par les objectifs permet dans une large mesure de concilier la poursuite des objectifs personnels de l'individu avec et ceux de l'organisation qu'il l'emploie. Cette conciliation d'objectifs individuels et organisationnels demeure au cœur même de la motivation.

L'ouvrage de Batten propose un type de consultation qui s'inspire de la théorie Y de McGregor, mais qui avec le recul des années et la poursuite de la réflexion sur le sujet ne nous apparaît plus suffisant nous servir d'assises à la dimension motivationnelle et participative de la gestion par les objectifs.

**Laurent BÉLANGER**

Université Laval

**Demain la Santé**, Québec, Dossiers de Québec-Science, 1976, 291 p.

Cet excellent dossier — le premier du genre — que présente le magazine Québec-Science, porte un verdict bien peu reluisant sur le monde de la santé au Québec. L'au-