Document généré le 9 mai 2024 08:34

Relations industrielles
Industrial Relations

La réforme des lois du travail, neuvième colloque des relations industrielles, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1978, 124 pp.

Diane Veilleux

Volume 34, numéro 4, 1979

URI : https://id.erudit.org/iderudit/029028ar
DOI : https://doi.org/10.7202/029028ar

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

Veilleux, D. (1979). Compte rendu de [*La réforme des lois du travail*, neuvième colloque des relations industrielles, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1978, 124 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *34*(4), 835–836. https://doi.org/10.7202/029028ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1979

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/

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/

tion from one socio-economic model to another and it would be dangerous to rush, risking even more social pathology. Of course, the reform is now in Poland even more needed than in the late 1950s. The opposition seems also to be now much more specific and outspoken. However, the difficulty of achieving a successful transformation is even bigger and therefore the caution is necessary.

Alexander J. MATEJKO

University of Alberta

La réforme des lois du travail, neuvième colloque des relations industrielles, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1978, 124 pp.

Cet ouvrage rapporte les différents exposés qui ont été discutés lors de ce colloque. Compte tenu de la diversité des thèmes et des approches privilégiés par les conférenciers, il convient de les présenter séparément.

Les lois du travail, outil de libération ou carcan, Jacques Grand-Maison identifie un malaise social dans les relations du travail au Québec qui se traduit, selon lui, par un enchevêtrement de normes juridiques, administratives, syndicales, professionnelles ou autres. Il précise les limites des lois du travail qui ne peuvent suppléer à un manque de maturité des différents partenaires sociaux.

Négociateurs, big brother vous guette... Fernand Morin voit lui aussi l'employeur et la complexité que prend notre système de relations du travail et il soumet l'idée d'un code du travail intégrant l'ensemble des dispositions légales traitant des relations du travail et de l'emploi.

La négociation au sommet, l'application à la base. Réjean Larouche fait part des problèmes d'application à la base qui résultent de la négociation au sommet et il présente certaines recommandations visant à faciliter l'application de la convention collective négociée de façon centralisée.

Le dédale des instances quasi-judiciaires en matière de travail. Le juge René Beaudry dresse un portrait sommaire des différentes instances quasi-judiciaires du travail au Québec et il s'interroge sur l'opportunité de les unifier.

Les tribunaux de droit commun prennent-ils trop de place. Hélène Lebel note l'inhabilité du code du travail à régler les conflits du travail et elle cite l'expérience d'autres juridictions canadiennes en l'occurence celle de la Colombie-Britannique et celle de l'Ontario.

Nul n'est censé ignorer la loi, encore faut-il la comprendre. Dans cet exposé particulièrement coloré de citations et de maximes, le juge Alan G. Gold pose la question suivante: pourquoi les lois du travail qui affectent tout, sinon tout le monde, sont-elles si mal comprises? (p. 70). Trois causes sont dégagées à cet effet.

Charte des droits et libertés de la personne, garde-fou contre la discrimination. Francine Fournier décrit le contenu de la Charte tout en appuyant sur la portée et les limites de cette loi dans le secteur du travail.

Secteur public, rapport de force et règle du jeu. Jean Boivin situe les amendements législatifs contenus dans les projets de loi 50, 55 et 59 dans le contexte de la philosophie de base du Rapport Martin Bouchard.

Santé et sécurité au travail, un des sujets piquants de l'actualité, a été abordé par Robert Sauvé qui explique en quoi consiste le livre blanc sur la santé et sécurité au travail. Il précise l'importance et les effets d'une telle réforme sur les relations du travail.

La loi: une loi du travail, Gilles Racine parle de cette loi bien souvent quant à son incidence sur les relations du travail dans l'entreprise.

Le mot de clôture du Ministre du travail, M. Pierre-Marc Johnson, tient lieu de conclusion à cet ouvrage. Il trace un bilan des amendements au **Code du travail** et souligne les projets de législation.

La réforme du travail est une réflexion intéressante qui incite à la discussion et sus-

cite les interrogations. Son contenu n'est pas nouveau. Cependant, il permet de faire le point sur la pertinence de l'encadrement juridique qui prévaut actuellement dans les relations du travail.

Diane VEILLEUX

Université Laval

Essentials of Personnal Management, par Michel S. Novit, New-Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1979, 243 pp.

Personnel: The Management of Human Ressources, par Stephen P. Robbins, New Jersey, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, 1978, 393 pp.

En rédigeant ces deux ouvrages, les auteurs ont voulu fournir aux étudiants de premier cycle universitaire, un instrument pédagogique utilisable au cours d'un trimestre d'enseignement. Les sujets traités sont identiques à ceux qu'on retrouve dans les bons volumes publiés à ce jour. En effet, on commence par décrire le contexte légal, économique et syndical de la gestion des ressources humaines pour aborder ensuite l'évolution de la «fonction personnel» et de son support structurel. La planification des effectifs, la dotation en personnel, la formation, l'appréciation sont autant de thèmes connus présentés selon la séquence conventionnelle que l'on connaît.

Ce qui distingue ces deux ouvrages des autres, c'est avant tout le style personnalisé des auteurs, l'effort de concision dans la présentation des sujets. On tient compte de l'apport des sciences du comportement telles que la psychologie sociale et organisationnelle, la théorie des organisations dans la mesure où cet effort est nécessaire à la compréhension du rôle actuel et futur des préposés aux ressources humaines au sein des organisations. Cependant, les auteurs n'ont pas cherché à développer une vision globale et intégrée de la fonction, probablement, parce qu'ils visaient une clientèle bien particulière. Ils ont donc préféré demeurer à l'intérieur des sentiers déjà bien explorés.

Sur le plan pédagogique, l'ouvrage de S.P. Robbins va plus loin que celui de M.S. Novitt en illustrant chaque exposé par un seul cas: celui de la compagnie Western Electric. Par exemple, après un exposé soit sur la planification des effectifs, ou sur la dotation en personnel, l'auteur décrit les politiques et les pratiques actuelles à la Western Electric sur ces mêmes sujets.

Ces deux ouvrages, d'une lecture facile, peuvent servir de complément à l'enseignement et peuvent également être utiles aux praticiens qui veulent se familiariser avec ce domaine sans chercher à l'approfondir.

Laurent BÉLANGER

Université Laval