

Compte rendu

Ouvrage recensé :

Introduction aux relations industrielles sous la direction de Jean BOVIN, Montréal : Gaëtan MORIN, éditeur, 2004, 390 p., ISBN 2-89105-853-4.

par Renaud Paquet

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 59, n° 3, 2004, p. 632-634.

Pour citer ce compte rendu, utiliser l'adresse suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/010935ar>

DOI: 10.7202/010935ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

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 à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

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. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

de l'objectivité scientifique. Ou encore, il fait le choix du rapport du sujet à sujet ce qui l'oblige à s'interroger sur les dimensions subjectives de sa pratique.

Quant aux sages-femmes, la lutte pour l'accession au statut de professionnelles de la santé leur a permis d'obtenir une plus grande reconnaissance sociale et professionnelle. Cependant, cela s'est réalisé au détriment de leur pratique traditionnelle. La crise d'identité a été provoquée par ce passage du métier à la profession. Heureusement, leur forte appartenance identitaire basée sur des valeurs fondamentales (rapport à la nature, à la naissance, aux femmes et à la communauté) semble leur permettre de relever ce défi.

Enfin, pour les enseignants du primaire et du secondaire, la crise d'identité professionnelle se manifeste par l'accumulation de tensions importantes touchant le sens à donner à leur travail, leur forme de représentation collective et l'organisation du travail. Au cœur de ces tensions se trouve l'implantation de la réforme de l'éducation qui suscite une réflexion en profondeur sur le rôle de l'enseignant, sur la conception de l'enseignement et sur le système éducatif. Selon les auteurs, les changements provoqués par cette réforme pourront peut-être permettre le développement d'une identité enseignante qui tienne davantage compte du sujet dans sa spécificité et son unicité.

Introduction aux relations industrielles

sous la direction de Jean BOIVIN, Montréal : Gaëtan MORIN, éditeur, 2004, 390 p., ISBN 2-89105-853-4.

Comme son titre l'indique, l'ouvrage vise à introduire le lecteur à la discipline des relations industrielles. Il s'adresse avant tout aux étudiants de premier cycle universitaire mais vise aussi les spécialistes des relations industrielles. L'auteur signe une bonne partie des chapitres et s'associe à d'autres spécialistes universitaires pour les autres. De

En guise de conclusion, dans un texte commun, les auteurs poussent la réflexion au-delà du constat de l'existence d'une crise d'identité afin de tenter une « redéfinition du professionnalisme » sur la base des nouvelles exigences éthiques visant la « réappropriation » d'une identité professionnelle, jusqu'ici trop légaliste. Ils proposent donc la formation initiale et continue comme moyen de favoriser la reconstruction de l'identité collective et ainsi développer une compétence éthique chez le professionnel.

Si la littérature sur les professions et l'identité professionnelle est assez importante, il demeure rare d'avoir entre les mains un livre qui permet de faire le point simultanément sur plusieurs professions. D'autant que cet ouvrage est soutenu par une analyse sociologique globale de la situation de l'identité professionnelle. Qui plus est, les auteurs nous permettent de mettre en relief les dimensions éthiques dans la construction des identités professionnelles mais aussi, de voir comment les questions éthiques sont devenues un enjeu considérable dans la reconstruction d'une forme d'identité au travail. Même si nous pouvons reprocher à certains textes de ne pas assez s'appuyer sur le cadre théorique proposé, ce livre représente une contribution pertinente et significative aux débats actuels sur l'identité professionnelle.

MARTIN ROBITAILLE

Université du Québec en Outaouais

façon générale, l'ouvrage offre quand même une bonne cohérence de contenu et de style.

En avant-propos et au chapitre d'introduction, l'auteur offre au lecteur sa conception de ce que sont les relations industrielles, de leurs origines comme discipline et de leurs principales écoles d'analyse. La synthèse d'informations

est clairement présentée. L'approche systémique et sa propre parenté stratégique sont résumées et servent de point d'appui ou de cadre d'organisation au reste de l'ouvrage.

La première partie comprend trois chapitres sur la place et le rôle des acteurs dans le système de relations industrielles. Le chapitre sur l'acteur patronal est sans doute le plus complet des trois car en plus de décrire l'acteur et ses structures, il offre une analyse sommaire de ses stratégies. Ce n'est pas le cas pour l'acteur syndical au second chapitre. L'auteur est certes au fait de l'influence des stratégies syndicales sur le système de relations industrielles mais comme nos collègues américains, il omet d'en traiter. Il aurait aussi été intéressant de profiter de ce chapitre, comme le font d'autres ouvrages concurrents, pour traiter sommairement de l'histoire du mouvement syndical et des facteurs qui amènent les personnes salariées à joindre un syndicat. Néanmoins, le chapitre offre au lecteur une très bonne synthèse de la présence syndicale au Québec, des fonctions du syndicalisme et de ses structures. La place et le rôle de l'État sont l'objet du chapitre suivant. L'auteur y traite tout d'abord des quelques notions historiques nécessaires à la compréhension du rôle de l'État pour ensuite sommairement aborder ses fonctions. Puis, le chapitre dévie de l'État régulateur en examinant les relations de travail dans le secteur public québécois. Comme pour le chapitre précédent, la dimension stratégique n'est pas réellement abordée. Pourtant, l'histoire récente est éloquent sur l'impact des choix stratégiques de l'État sur les interrelations entre les acteurs. Il aurait aussi été intéressant de retrouver une section décrivant les divisions (et leurs fonctions) de l'appareil gouvernemental qui régulent les rapports collectifs de travail.

En seconde partie, l'ouvrage traite de ce que l'auteur intitule les « programmes

publics de régulation de l'emploi et de protection sociale ». Le premier chapitre porte sur les politiques de l'emploi où l'auteur présente les principales politiques étatiques visant le fonctionnement du marché du travail. Quoique riche au niveau de la rigueur d'analyse, ce chapitre tranche avec le reste de l'ouvrage en présentant au lecteur un niveau de difficulté plus élevé. Toutefois, il a le mérite de synthétiser dans un texte cohérent de quarante pages les politiques de l'emploi. Le deuxième chapitre porte sur les normes du travail. Après en avoir fait l'historique, l'auteur aborde les principales normes en prenant soin, dans un style accessible, d'en expliquer la portée. Utilisant la même approche, à la fois descriptive et analytique, le troisième chapitre introduit le lecteur à la santé et sécurité au travail en analysant les caractéristiques du régime québécois et quelques problématiques de santé et sécurité au travail. Cette partie sur les politiques publiques se termine par un chapitre sur la discrimination au travail. L'auteur pose tout d'abord le problème de la discrimination et de ses effets pour, par la suite, présenter le cadre juridique québécois sur le sujet. À juste titre, plus de la moitié du chapitre est réservée à l'équité salariale, à sa loi propre et à son implantation dans l'entreprise.

La troisième partie de l'ouvrage porte le titre de « gestion des rapports de travail dans l'entreprise ». Elle comprend quatre chapitres traitant tour à tour de la gestion des ressources humaines, du Code du travail du Québec, de la négociation collective et de la convention collective. L'auteur du chapitre sur la GRH met en garde le lecteur qu'il tente d'expliquer en quelques pages ce que des ouvrages de plusieurs centaines de pages parviennent tout juste à faire. L'auteur y présente de façon énumératrice les activités et les défis de la GRH. Le chapitre suivant introduit le lecteur aux principales dispositions du Code du travail du Québec les regroupant en trois entités logiques : la représentation

syndicale, la négociation collective et la gestion des conditions négociées. La présentation est à la fois juste, rigoureuse et accessible. Le chapitre sur le processus de négociation collective porte tout d'abord sur les quatre sous-processus de Walton et McKersie, puis sur les facteurs influant le comportement des négociateurs, les phases de la négociation et enfin le rôle du tiers en négociation. Sous chacun de ces thèmes, on reconnaît l'expertise des auteurs du chapitre. En contrepartie, le contenu porte en partie sur le « comment faire » des relations industrielles ce qui tranche du reste de l'ouvrage. Le dernier chapitre passe en revue le contenu de la convention collective. Les clauses principales y sont discutées de façon claire et facile à comprendre. Toutefois, il y a quelques redondances entre ce chapitre et celui sur le Code du travail en ce qui a trait aux règlements de griefs. Qui plus est, la typologie relative à la classification des clauses contraste avec celle adoptée au chapitre 9.

L'ouvrage dirigé par Jean Boivin devrait rapidement devenir le manuel de base le plus utilisé pour l'enseignement des relations industrielles au Québec car son contenu est plus complet que

les quelques ouvrages concurrents sur le marché. L'auteur principal a su s'associer des spécialistes chevronnés pour produire des chapitres rendant justice à chaque sous thème.

Dans une vision orthodoxe des relations industrielles, l'auteur visait juste en accordant une place à la GRH et aux politiques publiques de l'emploi dans un manuel d'introduction aux relations industrielles. Autrement, il n'aurait pu choisir ce titre. Mais à l'usage, les cours d'introduction aux relations industrielles introduisent plutôt aux relations de travail, d'autres cours étant réservés à introduire les deux autres segments des relations industrielles. De plus, comme le font les ouvrages comparables anglo-saxons, l'auteur aurait pu consacrer un ou deux chapitres aux contextes sociopolitique et économique dont les influences sont omniprésentes dans le système de relations industrielles. Enfin, l'ouvrage traite des relations industrielles au Québec sous le régime institutionnel québécois. Il aurait peut-être fallu en faire part dans le titre.

RENAUD PAQUET

Université du Québec en Outaouais

Waterfront Blues: Labour Strife at the Port of Montreal, 1960-1978

by Alexander C. PATHY, Toronto: University of Toronto Press, 2004, 328 pp., ISBN 0-8020-8980-1.

This manuscript by Alexander C. Pathy is new and unique. It definitely provides a fresh look into an important part of the maritime and general Canadian economy.

The manuscript contains a wealth of information on management-labour relations, particularly in the Port of Montreal, but also in other related ports of Eastern Canada. It furnishes the reader with a great deal of crucial information "direct from the firing line" between management and labour

during an important period of Canadian development.

It is absolutely full of relevant detail and privileged insight, linked doubtless in large part to Pathy's own activities in this field. This detail has, obviously, been carefully collected, carefully transmitted to paper, and appears to have been checked thoroughly by the author and his editorial team.

It also contains a host of interesting work-related biographical information,