

## Relations industrielles Industrial Relations



*Labour Relations Law, Cases-Materials and Commentary, The Labour Relations Law Casebook Group, Second Edition, Kingston, Queen's University Press, 1974, 589 pp.*

Rodrigue Blouin

Volume 30, numéro 1, 1975

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028598ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028598ar>

[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

Blouin, R. (1975). Compte rendu de [*Labour Relations Law, Cases-Materials and Commentary, The Labour Relations Law Casebook Group, Second Edition, Kingston, Queen's University Press, 1974, 589 pp.*] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(1), 128–128. <https://doi.org/10.7202/028598ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

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/>

tre aspect que néglige de traiter en profondeur l'auteur du présent ouvrage. Sur ce plan, l'auteur traite effectivement du travail d'équipe et de l'adoption d'une philosophie participative du management découlant de la théorie Y de McGregor comme autant de prérequis à l'instauration du système, mais ne s'aventure pas dans une explication du lien qui peut exister entre une philosophie participative et la nature de la participation inhérente à la gestion par objectifs.

Une autre dimension m'apparaît aussi escamotée : celle du lien qui existe entre la motivation des dirigeants et la gestion par objectifs. On retrouve au cours d'un chapitre un parallèle entre les besoins des dirigeants et la manière dont la gestion par objectifs peut les satisfaire. Cependant, l'auteur fait peu de place dans le système qu'il présente aux aspirations personnelles des dirigeants en termes d'avancement et développement personnel, puisque la définition d'objectifs se limite aux postes administratifs et non aux individus qui en sont les titulaires.

**Laurent BELANGER**

Université Laval

**Labour Relations Law, Cases-Materials and Commentary, The Labour Relations Law Casebook Group, Second Edition, Kingston, Queen's University Press, 1974, 589 pp.**

La réputation de ce **casebook** n'est plus à faire. La première édition (1970) avait su s'attirer d'élogieux commentaires. La seconde édition en est une récompense. On notera notamment que les matières qui sous-tendent la compréhension des rapports collectifs du travail sont traitées de façon différente et plus approfondie. De plus, et c'est là le principal mérite de la nouvelle édition, plusieurs sujets concernant la négociation collective ont été rajoutés ou complétés.

L'ouvrage est présenté en dix thèmes : 1) **The Issues** (p. 1) ; 2) **The Emergence of Collective Bargaining as Basic Public Policy in Canadian Labour Relations** (p. 7) ; 3) **The Right to Join a Union** (p. 43) ; 4) **Status Under Collective Bargaining Legislation** (p. 46) ; 5) **The Establishment and Termination of Collective Bargaining Rights** (p. 125) ;

6) **The Collective Bargaining/Relationship** (p. 184) ; 7) **The Collective Agreement and its Administration** (p. 238) ; 8) **Industrial Conflict: Strikes, Picketing, Boycotts and Lockouts** (p. 400) ; 9) **Inter-Union Rivalry Regarding Membership and Work Jurisdiction** (p. 496) ; 10) **The Union and Those Subject to its Authority; Internal Union Affairs** (p. 524).

Chacun des grands thèmes regroupe différents sous-thèmes dont on peut trouver les intitulés à la table des matières. Cette forme de présentation rend l'ouvrage d'utilisation simple et rapide dans la mesure où l'utilisateur entend lire le sous-thème en entier. On regrette l'absence d'un index analytique dont le grand mérite est de permettre de localiser rapidement un sujet particulier qui peut être abordé à différents sous-thèmes.

Le **Labour Relations Law** reste essentiellement un **casebook**. Il n'est ni un traité, ni un précis, ni un manuel sur le droit des relations du travail. Le choix des articles de doctrinales et des espèces jurisprudentielles qui sont rapportées dans cet ouvrage semble très judicieux. Les commentaires des auteurs situent particulièrement bien le lecteur. Les références faites à la législation étaient de mise. Ce **casebook** ne semble avoir été conçu ni pour des fins purement pédagogiques, ni pour des fins simplement pratiques. Il tente de se situer à mi-chemin entre ces deux objectifs et y réussit fort bien.

Le groupe de travail qui a signé l'ouvrage est constitué de H.W. Arthurs, P. Weiler, B. Adell et I. Christie, G. Adams et K. Norman. Ces éminentes autorités sont, pour le lecteur, une garantie du sérieux du document que l'on ne peut que fortement suggérer aux québécois de consulter pour fin d'études de droit comparé.

**Rodrigue BLOUIN**

Université Laval

**Eléments de sociologie hospitalière**, par Paul Swertz, Paris, Le Centurion, 1974, 132 pp.

Ce petit livre, dont l'édition originale allemande date de 1970, s'adresse spécifiquement au personnel hospitalier. Il se veut une introduction, d'accès facile, à une analyse sociologique de l'hôpital.