

Relations industrielles Industrial Relations



The Human Marketplace: An Examination of Private Employment Agencies, by Tomas Martinez, New Brunswick, N.J., Rutgers State University, 1976, 159 pp.

Jean Sexton

Volume 33, Number 4, 1978

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028924ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028924ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Sexton, J. (1978). Review of [*The Human Marketplace: An Examination of Private Employment Agencies*, by Tomas Martinez, New Brunswick, N.J., Rutgers State University, 1976, 159 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 33 (4), 713–714. <https://doi.org/10.7202/028924ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1978

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

tions que le praticien peut rencontrer quotidiennement. Y sont traités les sujets les plus variés, tels la répartition des heures de travail, les taux de salaire, les bénéfices et congés sociaux, les absences, etc.

Enfin, le professeur Palmer a rassemblé dans la dernière partie de l'ouvrage des matières qui offrent un intérêt certain, comme les adhésions syndicales et leurs effets ainsi que les droits du syndicat et de ses représentants en cas de grève.

Collective Agreement Arbitration in Canada se présente comme un ouvrage de référence utile tant pour l'enseignement que pour la pratique. Il contribuera certainement à la promotion d'une meilleure compréhension du système d'arbitrage. Pour le lecteur québécois, il y a cependant lieu de rappeler que les solutions dont il est fait état ne sont pas toutes importables dans notre droit du travail. En effet, certaines des règles rapportées (par exemple, «estoppel», «waiver», «doctrine of frustration», «doctrine of rectification», etc.) sont des données de droit anglo-saxon et non pas de droit latino-germanique auquel participe le droit québécois, à moins d'admettre que parce que notre droit du travail est d'inspiration américaine il y a lieu de laisser libre-cours au phénomène de l'acculturation juridique démesurée.

Rodrigue BLOUIN

Université Laval

Grievance Arbitration, A Practical Guide,
Geneva, International Labour Office,
1977, 71 pp.

Ce petit ouvrage est avant tout destiné à servir de document de référence aux intéressés qui voudraient introduire ou promouvoir l'arbitrage de grief dans leur système de relations de travail. On y fait état des questions qui doivent être considérées lors de l'implantation d'un tel système. Ainsi, des propos sont tenus sur l'objet général de l'arbitrage de grief, sur les systèmes concevables, sur la présentation d'un cas d'arbitrage et sa préparation, sur l'arbitrage proprement dit et sur la sentence arbitrale. La grande majorité des observations faites sont tirées de l'expérience américaine. En un tel

contexte, le lecteur nord-américain non familiarisé avec le système d'arbitrage y trouvera un texte de synthèse qui se défend bien.

La version finale de ce «guide-pratique» est de messieurs E. Daya et E. Yemin, du Bureau international du travail, sur un texte préparatoire initial de monsieur Arnold M. Zack, arbitre américain.

Rodrigue BLOUIN

Université Laval

The Human Marketplace: An Examination of Private Employment Agencies, by
Tomas Martinez, New Brunswick, N.J.,
Rutgers State University, 1976, 159 pp.

Voici un des rares ouvrages disponibles sur les agences privées de placement. Écrit par un criminologue, ce livre constitue, je crois, une bonne introduction à ce phénomène croissant et très méconnu que représentent les agences privées de placement. La thèse fondamentale de cet ouvrage est simple, directe et sévère: comparant les agences privées de placement à des maisons de courtage, Martinez s'applique à démontrer que ces agences ont souvent abusé de leur situation privilégiée et ce sur le dos des chercheurs d'emploi. De plus, l'auteur présente la thèse suivante: chaque chercheur d'emploi qui fait appel à une agence privée de placement entre dans une relation de pouvoir et de dépendance avec cette agence. Plus un chercheur d'emploi est dépendant des services de l'agence, plus il est probable qu'il soit mal traité.

Le témoignage que nous livre Martinez est très sévère envers les agences privées de placement: non seulement les accuse-t-il de pseudo-professionnalisme et d'être des chercheurs de pouvoirs, mais il prévoit que leur rôle s'accroîtra de façon importante dans les prochaines années. De cela, il déduit la nécessité d'une réglementation gouvernementale plus sévère des activités de ces maisons de courtages sur le marché humain du travail.

Le plan que l'auteur adopte pour nous présenter sa thèse sur le «Human Market-

place» est le suivant: après avoir situé le rôle social de l'agence privée de placement, Martinez nous trace l'histoire de l'agent privé de placement. L'auteur poursuit (chapitre 2) par une description détaillée des pratiques, des abus commis par certaines agences privées de placement que l'auteur complète par les réactions que la société a développées envers ces agences (chapitre 3) y compris évidemment les différentes tentatives de régulations gouvernementales. Martinez attaque ensuite le phénomène de la professionnalisation des agences privées du placement et développe le concept de pseudo-profession (chapitre 4). Poursuivant, l'auteur présente (chapitre 5) les résultats empiriques de certains travaux qu'il a effectués sur la relation entre agent privé de placement et le client. C'est ici que l'auteur développe une typologie des clients d'une agence privée de placement, typologie basée sur la notion de relation de pouvoir et de dépendance. En guise de conclusion, l'auteur fait un effort de prospective sur l'avenir des agences privées de placement.

L'avantage principal de cet ouvrage est de s'attaquer à un sujet sur lequel la littérature est loin d'être abondante. De plus, «Human Marketplace» est bien documenté et la bibliographie que l'auteur y présente peut être des plus utiles à celui qui s'intéresse au problème des agences privées de placement.

Le principal défaut de ce livre par contre en est un de perspective. L'auteur est criminologue et n'attaque finalement le problème que dans la perspective qui lui est propre. Aucun effort d'interdisciplinarité n'est présent dans les travaux de Martinez. Ainsi, on ne retrouvera à peu près rien sur l'aspect marché de travail de la question et, de plus, aucune relation n'est présentée avec la politique des services de main-d'œuvre et les différents efforts gouvernementaux en matière de placement.

«Human Marketplace» demeure un ouvrage intéressant et soulève l'intérêt envers un sujet malheureusement laissé de côté à date.

Jean SEXTON

Université Laval

Le lock-out et le chômage technique par Alain Ramin, Paris, Bibliothèque d'ouvrages de droit social, Tome XX, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1977, 375 pp.

Le concept du lock-out est de ceux qu'il est difficile de définir, de clarifier et même d'expliquer à cause de leur signification généralement bien acceptée qui relève beaucoup plus du sens commun que d'une analyse rigoureuse. Toutefois, dans le domaine des relations du travail où «les conflits sont dominés par l'art de présenter son propre comportement à l'opinion» (p. 3), les phénomènes tels le lock-out, le chômage technique, la mise-à-pied et la suspension sont facilement confondus. Cet ouvrage de M. Ramin vise donc dans la première partie à clarifier les concepts de lock-out et de chômage technique pour ensuite, dans la deuxième partie, analyser le régime du lock-out en regard de la législation française du travail.

En introduction, l'auteur met en relief le degré de confusion de ces termes. Cette confusion, il l'attribue à la fois à la presse, aux partenaires sociaux, à la doctrine et à la jurisprudence. À ce propos, il est difficile de ne pas faire l'analogie avec la situation que nous connaissons au Québec et au Canada. Puis l'auteur retrace l'influence de l'histoire pour expliquer le sentiment d'animosité lié au phénomène du lock-out.

Dans la première partie, afin de bien distinguer le lock-out du chômage technique, M. Ramin fait d'abord ressortir les similitudes qui existent entre ces deux phénomènes pour ensuite en identifier les points de divergence. Ainsi, dans les deux cas, cela implique une fermeture provisoire totale ou partielle de l'entreprise; de plus, l'auteur de la fermeture est le même: l'employeur, et enfin, il en résulte une privation pour les salariés de leur emploi. D'autre part, au niveau des oppositions, l'auteur distingue principalement le caractère voulu de la fermeture dans le cas du lock-out et le caractère subi dans le cas du chômage technique. Si cette distinction du voulu et subi peut laisser placer à interprétation, M. Ramin a vite fait de dissiper le doute en identifiant le critère déterminant qui permet de distinguer un lock-out d'une mise en chômage technique. «Ainsi une fermeture