Document généré le 25 avr. 2024 02:45

Relations industrielles
Industrial Relations

Bibliographie

Volume 1, numéro 6, février 1946

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1023936ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1023936ar

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 cet article

(1946). Bibliographie. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *1*(6), 7–7. https://doi.org/10.7202/1023936ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1946

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/

FACTEURS NOUVEAUX DANS L'AMÉNAGEMENT DES RELATIONS DU TRAVAIL

(*Suite de la page 2*)

comprendre les comportements humains, l'*économique*, pour déterminer la répartition des biens entre les facteurs de production, la *mécanique*, pour adapter le travail aux hommes qui auront à l'exécuter, le *droit*, pour appliquer les lois du pays au contrat de travail et, enfin, la *morale*, parce que tous ces rapports sont des rapports humains qui doivent être justes et tenir compte de la grande vertu de prudence.

Employeurs et employés ont des intérêts communs, mais aussi des exigences divergentes qu'il faut concilier en insistant sur les avantages mutuels qu'ils retireront de relations industrielles à base de justice et de charité. L'adaptation est difficile et exige beaucoup d'éducation et de vertu. Cependant, il ne faut pas se décourager, car il y va du bien-être et de la sécurité commune. Heureusement, beaucoup d'employeurs et beaucoup d'union ouvrières ont compris leurs responsabilités et admettent de plus en plus les changements opportuns qui s'imposent dans la manière de concevoir ces relations.

GÉRARD DION.

CONFLITS ET ARBITRAGE

(*Suite de la page 3*)

maintenant qualifiée d'immorale ? Ce serait le retour aux règlements de force, à la guerre.

Dans le cadre même des conflits individuels de droit ou d'intérêts, qui songe à retourner au système de la jungle ? Qui prétend que la force doit primer le droit ?

L'autorité publique a donc raison dans le champ des conflits du travail d'imposer le recours à la procédure arbitrale. On l'a utilisée durant la guerre avec succès. Que les résultats obtenus nous instruisent et nous servent ! Il ne faudrait pas que la démocratie devienne un laboratoire d'incubation de l'anarchie sous la crainte d'être taxée de procédés totalitaires et qui loin d'en être, ne sont que l'expression d'une société juridiquement organisée.

Enfin, il est essentiel que patrons et ouvriers comme du reste l'État lui-même reviennent aux valeurs spirituelles. Le bonheur des hommes n'est pas nécessairement en équation avec hauts salaires et gros profits. La conscience des hommes doit regarder ailleurs et plus haut. Autrement, quels que soient les codes du travail et la bonne volonté des gouvernants, les hommes finiront par perdre leur liberté, sacrifiée sur l'autel d'une société, qui, pour se défendre, devra les enchaîner dans la prison du totalitarisme, sous le signe du communisme ou du fascisme ou de variantes faciles à créer.

GÉRARD TREMBLAY.

BIBLIOGRAPHIE

Cette liste, forcément incomplète, indique, sans approuver pour autant leur contenu, certaines publications récentes où le lecteur pourra se renseigner sur l'évolution des idées et des faits dans le domaine des relations industrielles.

Périodiques

CANADA

Wage Rates and Purchasing Power, Charles MARLOWE — *The Labour Review*, décembre 1945, Ottawa.

De la méfiance à la collaboration, Jean-Pierre DESPRÉS — *La Revue Dominicaine*, janvier 1946, Montréal.

Conflits industriels réglés en vertu des règlements des relations ouvrières en temps de guerre — *La Gazette du Travail*, décembre 1945, Ottawa.

Activité du ministère du Travail durant la guerre — *La Gazette du Travail*, décembre 1945, Ottawa.

Labour-Management Conference in United States — *The Labour Gazette*, décembre 1945, Ottawa.

The Maintenance of Full Employment after the Transition Period : A Comparison of the Problem in the United States and the United Kingdom, M. KALECKI — *International Labour Review*, novembre 1945, Montréal.

How Unions Feel About Foremen, A. R. MOSHER — *The Canadian Unionist*, janvier 1946, Ottawa.

What a Health Plan Means to Industry, Dr F. D. CRUICKSHANK — *The Canadian Unionist*, janvier 1945, Ottawa.

La décision du juge Rand, R. HACHETTE — *Le Monde Ouvrier*, 2 février 1946, Montréal.

L'entreprise privée devant les tendances socialistes modernes, Joseph SCHUMPETER — *Relations*, février 1946, Montréal.

Labor's Finger in Management's Pie, Benjamin L. MASSE — *America*, 2 février 1946, New-York.

L'assurance-chômage, élément de sécurité sociale au Canada, Louis-J. TROTTIER — *L'Actualité Économique*, janvier 1946, Montréal.

ÉTATS-UNIS

French State Bureaucracy and It's Employees, Paul VIGNAUX — *The New Leader*, 24 janvier 1946, New-York.

Was the Labor Crisis Necessary, J. A. LIVINGSTON — *The Saturday Evening Post*, 24 janvier 1946, Philadelphie.

Resistance to Shop Changes, Benjamin M. SELEKMAN — *Harvard Business Review*, Automne 1945.

Productivity «Per Man-Hour» — *Trusts and Estates*, novembre 1945.

Functions and Limitations of Job Evaluation, Robert TILOVE — *Personnel*, janvier 1946.

Building Employee Security, Leland P. BRADFORD — *Personnel*, janvier 1946.

Making Employer-Employee Cooperation Practicable, Milton HALL et William P. MALLARD — *Personnel*, janvier 1946.