

# Relations industrielles Industrial Relations



## Resúmenes

Volume 52, numéro 4, 1997

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051208ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051208ar>

[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 document

(1997). Resúmenes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 52(4), 887–890.  
<https://doi.org/10.7202/051208ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1997

Cet article 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/>

**Érudit**

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/>

## Resúmenes

---

### ***Comparativo de la flexibilidad interna y externa de la fuerza laboral: una comparación de dos casos de industrias manufactureras canadienses***

JEAN-NOËL GRENIER, ANTHONY GILES y JACQUES BÉLANGER

Este artículo estudia los patrones divergentes de la flexibilidad laboral en dos empresas canadienses de fabricación de transformadores de corriente de la misma propiedad y que producen productos similares con tecnologías muy similares. Los resultados del estudio se utilizan para demostrar tres simplificaciones en el debate sobre la flexibilidad laboral: la pretensión que la flexibilidad funcional y la flexibilidad numérica son incompatibles; el argumento que la administración norteamericana está basada más en la flexibilidad externa que en la flexibilidad interna; y la pretensión que la convención colectiva tradicional es la barrera principal para lograr una organización de la producción más flexible en Norte América.

### ***Razones para el reparto de utilidades: un estudio de la alta dirección de empresas canadienses***

RICHARD J. LONG

Este estudio intenta comprender por qué las empresas ofrecen o no programas de reparto de utilidades, mediante una encuesta telefónica de 626 directores de empresas canadienses. Además de examinar algunas de las variables conceptuales más usuales, este estudio va más allá de los trabajos anteriores entrevistando directamente a los directores de empresa sobre las razones de instaurar o no un sistema de reparto de utilidades, y al incluir la filosofía directiva como posible factor contribuidor en el proceso de decisión. Los resultados indican que la filosofía directiva y el tamaño de la empresa son dos predicadores clave de la utilización de los repartos de utilidades. Sin embargo las firmas con más posibilidades de instaurar un plan de reparto de utilidades en el futuro fueron aquellas que experimentaban un crecimiento muy rápido en las ventas combinado con un crecimiento marginal en el número de empleados. Sorprendentemente, la sindicalización no tuvo ninguna influencia en la intención de establecer un programa de reparto de utilidades.

## ***Lealtades a la organización y a la profesión y selección de carrera: el caso de los profesionales en recursos humanos de Quebec***

CHRISTIANE LABELLE, THIERRY WILS y GILLES GUÉRIN

Este estudio, realizado con la participación de 1133 profesionales en recursos humanos de Quebec, a identificado, mediante un estudio tipológico de las lealtades profesionales y las lealtades para con la organización, tres grupos profesionales. Varias diferencias de percepción con relación a los factores de duda en cuanto a una carrera han servido de manera conjunta con otras variables socio-demográficas para distinguir y nombrar estos tres grupos profesionales. Se trata de los profesionales establecidos, en vías de establecimiento y los no establecidos. Una discusión pone en contexto estos resultados con relación a la renovación de los recursos humanos que influencia no solamente las obligaciones y papeles de los profesionales de un dominio particular, pero también ciertas facetas de sus carreras.

## ***Porque la representación no sindical es legal en Canadá***

DAPHNE GOTTLIEB TARAS

Este estudio examina los factores que llevaron a la continua legalización de la representación colectiva no sindical en Canadá, en contraste con el sistema americano que elimino los planes no sindicales. Es argumentado que el retraso de la implementación de las leyes laborales en Canadá permitió una muy intensa presión que soportaba el movimiento de representación no sindical en ambos sectores (público y privado). La influencia de William Lyon Mackenzie King, y su soporte por la representación no sindical fueron de gran influencia en Canadá. Los mecanismos y estatutos canadienses y las consecuentes interpretaciones laborales son presentadas. El resultado práctico es que la representación no sindical sigue persistiendo fuera de los regímenes y los estatutos que gobiernan las relaciones entre la empresa y los sindicatos, y tal vez formen un componente del panorama de las relaciones industriales.

## ***Orientación sexual y el código laboral canadiense***

GERALD HUNT

La respuesta del movimiento sindical canadiense a los casos de discriminación sexual a sido mixta y dispareja. El Congreso Laboral Canadiense, en conjunto con varias federaciones provinciales y un número creciente de

sindicatos, han tomado una posición de liderazgo en la promoción de los derechos de los trabajadores homosexuales, mientras tanto otras organizaciones laborales no han hecho nada. Sindicatos del sector público y aquellos sindicatos que están basados en el Canadá tienden a ser más activos en este frente que los sindicatos cuyas bases están en los Estados Unidos, aun y cuando existen importantes excepciones a estas tendencias. Estas diferencias se explican parcialmente mediante factores como la dinámica regional, la distribución demográfica de los miembros del sindicato, el grado de activismo del sindicato, la presencia de comités de mujeres y la organización del poder en el sindicato.

### ***La armonización estratégica de las prácticas de remuneración en las empresas de fabricación y de distribución de la provincia de Québec***

STÉPHAN RICHER y ROCH LAFLAMME

El objetivo de este estudio es el de verificar si el desarrollo estratégico de las empresas tiene una influencia sobre el contenido de los regímenes de remuneración. Para tal fin, se llevó a cabo una investigación mediante cuestionario con 700 empresas de fabricación y de distribución localizadas en la provincia de Québec. Como resultado de dicha investigación estadística, se obtuvo una muestra de 134 empresas. Los resultados obtenidos no pueden demostrar la existencia de una relación significativa entre el desarrollo estratégico de las organizaciones y el contenido de los regímenes de remuneración. Sin embargo, la aportación de esta investigación radica en el hecho de que esta es una de las únicas investigaciones que ha tratado de verificar de manera empírica la existencia de un lazo entre el desarrollo estratégico de las organizaciones y la gestión de la remuneración en las empresas quebequenses.

### ***Sistemas de trabajo cambiantes, relaciones sociales cambiantes? Una planta de la General Motors en Canadá***

LOUISE CLARKE

Este artículo presenta algunos resultados de un estudio etnográfico sobre las relaciones sociales en una planta de ensamblaje automotriz que cambió de un estilo de producción clásico con una cadena continua de producción a una tecnología sueca de dirección automática del vehículo combinada con la implementación de algunos aspectos de la organización del trabajo japonés. Los resultados contradicen la creencia que el Fordismo está siendo desplazado por un fundamentalmente nuevo modelo de producción, y que este cambio a resultado en un clima de trabajo más reconfortante y un cambio en las relaciones

sociales cooperativas. Este y otros estudios de los nuevos sistemas de producción sugieren, de hecho, que las contradicciones entre el control y el compromiso, en lugar de ser minimizadas o completamente eliminadas, están siendo subrayadas.

### ***Planes de retiro y pensiones : un estudio empírico***

ANDREW A. LUCHAK

Basado en 512 respuestas a una encuesta, la edad a la cual la gente planea voluntariamente su retiro se encontró estar influenciada fuertemente por los incentivos de retiro prematuro que su plan de pensión contiene. La edad de retiro también se vio influenciada por la precisión de la información disponible en cuanto a las características de la pensión, la edad de los sujetos que respondieron, su sexo, estado de salud, condición civil, y especialmente las condiciones de retiro de la esposa o marido. Implicaciones para la política gubernamental y las practicas de recursos humanos de las organizaciones así como para la contratación de nuevos empleados se discuten en este documento.

Actes du XXXIII<sup>e</sup> congrès de l'Association canadienne  
des relations industrielles

*Proceedings of the XXXIII<sup>d</sup> Conference of the  
Canadian Industrial Relations Association*

**La représentation des salariés dans le contexte  
du libre-échange et de la déréglementation**

***Worker Representation in the Era of Trade and Deregulation***

(Sélection de textes / Selected Papers)

Édité par / Edited by

RICK CHAYKOWSKI, PAUL-ANDRÉ LAPOINTE, GUYLAINE VAILLÉE, ANIL VERMA

ACRI/CIRA, Département des relations industrielles  
Université Laval, Québec, Qc, Canada, G1K 7P4  
tél. (418) 656-2468 téléc./Fax (418) 656-3175

1 vol., 1997, 302 p., 35 \$, ISBN 0-9694230-8-X