

Présentation du numéro

Guy Bellemare, Ph. D. et Martine Lauzon

Volume 12, numéro 1, 2019

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1062110ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1062110ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Centre d'étude et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail

ISSN

1918-9354 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Bellemare, G. & Lauzon, M. (2019). Présentation du numéro. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 12(1), 1-2.
<https://doi.org/10.7202/1062110ar>

PRÉSENTATION DU NUMÉRO

C'est avec plaisir que nous vous présentons ce court numéro, qui comporte deux articles.

La consultation des profils de potentiels candidats sur les réseaux sociaux est une pratique de recrutement et de sélection maintenant usitée, motivée essentiellement par la recherche du candidat idéal, à la fois compétent et motivé. Si Facebook et LinkedIn sont les réseaux sociaux plus utilisés par les organisations et que la majorité des sondages sur les habitudes d'utilisation des médias sociaux par les recruteurs estiment qu'entre 60% et 90% d'entre eux les consultent, **Michaud, Foucher** et **Bourgeault** soulèvent des questions quant à la légitimité de cette pratique. Afin de déterminer les critères qui sont notamment à respecter pour qu'elle demeure conforme aux exigences légales à l'aune des enjeux juridiques s'y référant, les auteurs en ont ciblé trois. Le respect de la vie privée des utilisateurs des médias sociaux; l'obtention, lorsqu'il est requis, de leur consentement pour consulter leur profil; et le respect du droit à l'égalité en emploi sont les enjeux juridiques que les auteurs ont ciblés et qui font l'objet de l'étude présentée dans leur texte. Comme les paramètres de vie privée de chaque utilisateur sont variables sur les divers réseaux sociaux, il est difficile de déterminer ce qui représente une atteinte à la vie privée de ce qui n'en est pas une. Certains cas de consultation pourraient porter atteinte à la vie privée, alors que d'autres non. Une certitude persiste toutefois selon les auteurs, c'est que la consultation des profils ne saurait se justifier autrement que par la recherche d'informations pertinentes à l'emploi postulé par les candidats, dans la seule perspective de vérifier s'ils détiennent les savoir, savoir-faire et savoir-être pour l'occuper. L'employeur a aussi tout intérêt d'établir les critères requis pour le poste avant d'amorcer le processus de recrutement et de sélection, et celui de consulter les réseaux sociaux qui, faut-il le préciser, n'a pas encore prouvé sa valeur ajoutée selon des recherches.

Toujours en matière de relations de travail, **Hallée** et **Anctil** nous introduisent à l'application de de la Loi sur l'équité salariale. Cette Loi sur l'équité salariale vient offrir une protection contre la discrimination salariale. Depuis l'introduction de la Loi sur l'équité salariale, des exercices d'équité salariale se sont déroulés dans les entreprises tant privées que publiques au Québec. Est-ce que ces exercices relèvent du droit fondamental ou d'un jeu des concessions l'application de la Loi sur l'équité salariale? C'est à cette interrogation répondent dans leur texte par une étude de cas, alors que ces deux visions s'opposent dans la documentation sur l'application de la Loi sur l'équité salariale. En outre, l'article a comme objectif de vérifier si la Loi sur l'équité salariale s'applique dans une perspective normative du principe d'équité salariale comme un droit fondamental ou si elle relève davantage de la négociation en comité d'équité salariale qui met en relation les parties patronale et syndicale. Les auteurs ont ainsi eu l'opportunité d'observer les travaux d'un comité d'équité salariale (observation directe et observation participante) d'une organisation du secteur public. Suite à ces observations, les auteurs analysent que la négociation s'est invitée dans le processus du comité malgré des efforts pour que la Loi sur l'équité salariale soit appliquée comme un droit fondamental à l'écart des concessions. Par exemple, les membres du comité se sont

clairement identifiés à la partie qu'ils représentaient, et se sont assis respectivement et séparément en deux groupes de chaque côté de la table lors des rencontres, ce qui rappelle la négociation traditionnelle des conditions de travail et salariales. De plus, aucune décision ne se prenait sans que les membres de chaque partie se soient consultés séparément. En somme, les auteurs arrivent à la conclusion que si des aspects normatifs ont été observés, les observations faites témoignent davantage d'un contexte de relations de travail ainsi que d'un courant empirique de l'application de l'équité salariale.

En espérant que vous apprécierez la lecture de ces articles!

Guy Bellemare, Ph. D.
Professeur
Département de relations industrielles
Université du Québec en Outaouais, Canada

Martine Lauzon
Responsable administrative
Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)