

## Relations industrielles Industrial Relations



*Rapports collectives du travail au Québec*, par F. Morin,  
Montréal, Les Éditions Thémis, 1978, 346 pp.

Rodrigue Blouin

Volume 33, numéro 2, 1978

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028873ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028873ar>

[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. (1978). Compte rendu de [*Rapports collectives du travail au Québec*, par F. Morin, Montréal, Les Éditions Thémis, 1978, 346 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 33 (2), 365–367.  
<https://doi.org/10.7202/028873ar>

## RECENSIONS BOOK REVIEWS

**Rapports collectifs du travail au Québec**, par F. Morin, Montréal, Les Éditions Thémis, 1978, 346 pp.

Les récents amendements apportés au Code du travail par la Loi 45 modifient substantiellement plusieurs des règles juridiques qui ont présidé jusqu'à ce jour à l'aménagement de nos rapports collectifs du travail.

L'ouvrage du professeur Morin est un exposé qui situe et explique les nouvelles règles dans une présentation d'ensemble du régime. On y trouve une information qui sans prétendre extrapoler sur la portée éventuelle des dispositions récemment adoptées, permet de comprendre l'apport et l'influence de ces nouvelles coordonnées sur l'état du droit du travail. L'exposé est avant tout utile pour saisir rapidement ce qui a été et ce qui n'a pas été modifié, pour aider à faire un usage approprié de la doctrine et de la jurisprudence basées sur les anciennes règles et, finalement, pour faire le départage des deux régimes (ancien et nouveau) qui existeront en parallèle d'ici juin 1978 en certaines matières.

L'auteur a cru utile de présenter dans un chapitre préliminaire quelques « données préalables à l'étude du droit des rapports collectifs ». Il y est surtout question de la qualification du salarié et de l'employeur, du rôle de l'État dans les relations du travail et des institutions propres aux rapports collectifs du travail. L'exposé a ceci d'intéressant qu'il permet de réaliser que le Code du travail ne modifie pas directement le régime de travail des salariés au sein de l'entreprise mais qu'il précise des conditions préliminaires et des balises de parcours encadrant l'établissement d'un tel régime par voie de négociation collective entre deux parties nettement identi-

fiées, le syndicat accrédité et l'employeur des salariés représentés par ce syndicat.

Les propos tenus illustrent par ailleurs jusqu'à quel point les rapports collectifs ne sont plus abandonnés à la libre initiative de « parties privées » selon des « règles du jeu » qu'elles se fixent; derrière ce qui a été qualifié de « support administratif ou d'appoint pour le maintien de rapports collectifs du travail », le lecteur peut sentir une emprise technocratique des plus manifestes. Enfin, il nous a semblé qu'un certain nombre de connaissances en droit privé, plus particulièrement en droit civil, et même en droit public s'avèrent nécessaires pour profiter pleinement de cet exposé synthétique sur les « données préalables ».

L'ouvrage d'ailleurs « s'adresse particulièrement à l'étudiant inscrit à un premier cours de droit du travail et qui désire acquiescer, au moindre coût, l'information essentielle de départ ». On notera que l'auteur ne se cantonne pas pour autant à l'analyse de la seule technique juridique mais qu'il tente de situer les règles dans leur contexte socio-économique. L'étude des dispositions du Code est faite en deux temps: les parties en présence; la négociation collective des conditions de travail. Les grandes catégories de règles qui sous-tendent et façonnent le réseau des rapports collectifs sont pour la plupart présentées à l'intérieur de l'un ou l'autre thème. L'auteur laisse libre le lecteur de procéder au regroupement de ces grandes coordonnées juridiques: notamment celles relatives à la protection des droits résultant du Code, à l'identification des parties habilitées à négocier collectivement, au processus de la négociation collective et à la réglementation des conflits de travail, à l'administration de la convention collective (griefs) et des mésententes assimilées.

Dans le chapitre sur «les parties en présence», il est d'abord question de quelques notions élémentaires de droit syndical, puis de la protection de la liberté syndicale et, enfin, des techniques et mécanismes concernant l'accréditation. Dans le chapitre consacré à «la négociation collective des conditions de travail», sont successivement présentées les coordonnées de la négociation, de l'arbitrage des différends, de l'exercice des moyens de pression économique, de la théorie de la convention collective et de la pratique de l'arbitrage des griefs. Une mise en contexte historique préside généralement aux explications des règles juridiques. Des observations qui vont au-delà de la donnée juridique accompagnent le plus souvent ces explications. L'approche suivie par l'auteur permet de mieux situer les quelques 115 modifications apportées au Code du travail, fournit une base de discussion utile pour approfondir davantage les nouvelles règles et leur incidence sur l'ensemble du régime et, finalement, permet de constater que les «plaidiers» et les «académiciens» auront suffisamment de matières pour s'en donner à cœur joie.

*Les Rapports collectifs du travail au Québec (1978)*, est en définitive et avant tout destiné à permettre à l'étudiant de prendre connaissance des règles de droit applicables. Par ailleurs cet ouvrage facilitera, chez les initiés, la discussion sur les changements majeurs apportés par la Loi 45. Dans l'un et l'autre cas les solutions avancées resteront des hypothèses de travail qui devront subir la «sanction de la pratique quotidienne». À ce sujet, il convient de noter une remarque fondamentale du professeur Morin: «Il est vraiment trop tôt pour élaborer une appréciation générale de l'ensemble des amendements du 22 décembre 1977. On doit d'abord laisser le temps aux parties de les appliquer. Les lois du travail n'ont de valeur que par leurs effets réels ou virtuels. Avant la mise en application concrète, il ne s'agit que de formules, avenues ou approches plus ou moins intéressantes. On demeure encore, et malgré l'acte formel du législateur, en pleine théorie».

**Rodrigue BLOUIN**

Université Laval

**1978: perspectives économiques et gestion sociale de l'entreprise**, Paris, Institut de Gestion sociale, 1978, 234 pp.

Voici que paraissent sous ce titre les Actes du premier Symposium de prospective sociale appliquée à l'entreprise, qui, organisé en septembre 1977 par l'Institut de Gestion sociale, avait réuni à Paris, dans l'enceinte du Palais de l'U.N.E.S.C.O., plus de 200 dirigeants d'entreprises et responsables de personnel.

Une première partie des interventions ont été réunies sous le titre «Certitudes et incertitudes du dirigeant» et rassemblent:

— le signataire de ces lignes, avec un exposé inaugural consacré à une «Analyse prospective des relations sociales dans l'entreprise», portant particulièrement sur le présent et l'avenir des comités d'entreprise;

— Michel Collas, directeur général de Creusot-Loire, «Un chef d'entreprise face aux incertitudes économiques et aux objectifs sociaux»: les motivations du chef d'entreprise, pour son action sociale (l'idéalisme, la défense de la société libérale, l'efficacité de l'entreprise), action sociale et participation, moyens de la politique idoine, problèmes soulevés par la crise économique actuelle;

— Michel Crozier, directeur du Centre de Sociologie des Organisations, «Tendances et comportements des hommes dans les organisations»: trop grande importance donnée aux motivations des individus et à une expression beaucoup trop rapide de ces motivations à travers des sondages; la situation réelle dans la majorité de la population reflète une tendance *minoritaire* de désaffection pour le travail;

Une deuxième partie porte sur «Les dirigeants et la gestion sociale de leur entreprise». Y figurent:

— Philippe Dechartre et Jean-Paul Bachy: «L'influence du politique», point de vue du Rassemblement pour la République (gaullistes) et, respectivement, du Parti socialiste;

— Table ronde sur des «Expériences de gestion sociale» dans les entreprises, avec la participation de cadres dirigeants;

— Michel Logan, directeur général de l'association pour l'emploi des cadres, in-

généralistes et techniciens, « La préparation de l'encadrement et la décentralisation des responsabilités sociales » : l'exercice de l'autorité et son style, l'effet d'entraînement par l'exemple du chef d'entreprise ;

La troisième partie était intitulée « Face à la conjoncture économique et sociale » et réunissait :

— Thierry de Montbrial, « L'analyse théorique et les évolutions possibles » : le professeur de l'École Polytechnique et chef du Centre d'analyse et de prévision du ministère des Affaires étrangères, y a fait une analyse des origines du désordre économique mondial et a dressé les conditions du redressement économique au niveau international : la réalisation d'une certaine stabilité monétaire, la théorie des locomotives (États-Unis, Allemagne fédérale, Japon), l'ordre commercial, la politique de l'énergie et de bonnes politiques nationales ;

— Jean-Joseph Régent, président de la Chambre de commerce et d'industrie de Nantes, qui parla des « Solidarités et contraintes au niveau régional »

— Jean Boissonnat, rédacteur en chef de la revue *L'Expansion*, « Les comportements des chefs d'entreprise » à la suite d'une crise dont nous ne sommes pas prêts de sortir ;

— François Bloch-Lainé qui en tira la conclusion « Face à la conjoncture économique et sociale » : progresser socialement ne veut pas dire seulement améliorer la condition propre des travailleurs, mais encore et surtout, perfectionner la marche des organisations productives à toutes fins ; car c'est en cela que les actions économiques et sociales sont liées, tant au plan « macro » que « micro ».

La quatrième partie, intitulée « Quelles réponses pour l'entreprise ? », mit face à face :

— Xavier Mallet, président-directeur général des Pompes Guinard, sur « L'évolution du rôle et de la légitimité des chefs d'entreprise et des responsables des ressources humaines », qui préconisa, notamment, les solutions à nos maux mises en œuvre dans l'entreprise qu'il dirige : petites unités à l'échelle humaine, si possible à la campagne ; les réunions du personnel, qui puisse s'exprimer sur ses propres pro-

blèmes ; des équipes opérationnelles, constituées *ad hoc* pour la solution des diverses questions soulevées dans la vie de l'entreprise ; les équipes autonomes ;

— Pierre Cabanes, directeur des relations du travail au ministère du Travail, « Quelles réponses pour l'entreprise aux nouvelles obligations légales, notamment du bilan social ? » : évocation des textes législatifs récents en matière d'accidents du travail, de retraite, de durée du travail, de repos compensateur, d'amélioration des conditions de travail, de bilan social ;

— Yvon Chotard, vice-président du Conseil national du patronat français, « L'innovation sociale est-elle possible dans la conjoncture économique des prochains mois ? » Oui si deux conditions préalables sont remplies : l'établissement d'une politique claire de rémunérations et l'implication de l'encadrement.

L'allocution finale était prononcée par le ministre du travail, Christian Beullac, qui insista sur l'insertion des jeunes, grâce à un meilleur rapprochement de l'éducation et du travail, au combat contre les rigidités et les corporatismes, à l'amélioration des conditions de travail.

Il est difficile d'analyser et de porter un jugement global sur un ouvrage de ce genre. Les contributions, inégales, les unes plus improvisées, les autres plus élaborées, sont juxtaposées et partent dans tous les sens. Pour les participants au symposium, comme pour les lecteurs, chacun y (aura) trouve (ra) ce qu'il y apporte. Mais un panorama des idées en matière sociale et économique à la veille de 1978 en France méritait d'être fait, et, sous cet angle, l'apport de ces Actes apparaît positif et, parfois, séduisant.

Dimitri WEISS

Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

**La pratique des relations paritaires dans l'entreprise**, par Étienne Ricard, Paris, Collection Centor, Entreprise moderne d'édition, 1977, 252 pp.

Cet ouvrage, écrit par un praticien, s'adresse avant tout aux praticiens dans le but de les aider dans leur travail quotidien.