

Relations industrielles Industrial Relations



Resúmenes

Volume 55, numéro 2, 2000

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051312ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051312ar>

[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

(2000). Resúmenes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 55(2), 350–352.
<https://doi.org/10.7202/051312ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2000

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

Gestion del rendimiento : impacto de la integración de la estrategia y de la coherencia de sistemas de GRH sobre el rendimiento

JACQUES BARRETTE y RACHEL OUELLETTE

Este estudio examina de qué manera puede ser pronosticado el rendimiento de la organización a partir de la integración de elementos de estrategia (integración estratégica vertical operacional) en las prácticas de gestión del rendimiento. Este estudio analiza también, si la coherencia de los sistemas de gestión de recursos humanos con la gestión del rendimiento, está vinculada a un rendimiento organizacional superior. Los resultados muestran que cuanto más integrados están los elementos de estrategia en el sistema de gestión del rendimiento, más aumentan la competitividad, la ubicación concurrencial y la perennidad de la organización.

Reposición por arbitraje : la perspectiva del demandante

KELLY WILLIAMS y DAPHNE GOTTLIEB TARAS

La opinión del demandante se encuentra prácticamente ausente de la literatura sobre el arbitraje. Nosotros examinamos aquí la experiencia después de la reposición al trabajo, principalmente desde la perspectiva de un grupo de siete demandantes en Alberta. Hemos revisado primero la frecuencia declinante de los arbitrajes en Alberta, y en qué proporción los casos de despido forman parte del total de casos de arbitraje así como la proporción relativamente baja de reposiciones. Los resultados nos muestran lo siguiente : (1) los demandantes desconocen que las sentencias de arbitraje son disponibles; (2) los demandantes repuestos critican el sindicato que afortunadamente los defiende; (3) ellos tienen una buena opinión de la gerencia; (4) se ofrece una pequeña ayuda de reintegración ; y (5) las actitudes positivas de los demandantes respecto a su centro de trabajo son mucho más determinantes de una reposición exitosa que el remordimiento y el reconomiento de culpabilidad.

Las formas de representación colectiva anheladas por los asalariados del sector privado en Quebec

JEAN-GUY BERGERON y STÉPHANE RENAUD

Utilizando un muestreo de tipo accidental compuesto por 485 trabajadores no sindicalizados del sector privado de la región de Montreal, nosotros analizamos en este artículo, el deseo de representación colectiva. Para ello, examinamos la doble probabilidad de la propensión a sindicalizarse y el deseo de ser miembro de una asociación profesional. Encontramos así que 78% de los trabajadores de la muestra aspiran a una representación colectiva. Para ser más precisos, 14% de los trabajadores de la muestra aspiran a adherir a un sindicato pero no así a una asociación profesional, 28% aspiran a una asociación profesional, excluyendo el sindicato, mientras que 36% son indiferentes a adherir a una u otra forma de representación colectiva. Para explorar las variables explicativas de esta doble probabilidad de sindicalizarse o de ser miembro de una asociación profesional, nosotros agregamos al modelo clásico de la sindicalización las variables vinculadas a la ocupación o a la profesión de los trabajadores del sector privado.

Comparación de las normas laborales en Estados Unidos y Canadá

RICHARD N. BLOCK y KAREN ROBERTS

Este artículo introduce una metodología para medir las diferencias de normatividad laboral entre Estados Unidos y Canadá, considerando las variaciones por estado y por provincia. Esta metodología ha sido utilizada para analizar las diferencias entre los dos países respecto a diez normas laborales. Los resultados indican que seis de esas normas son más altas en Canadá que en Estados Unidos: los permisos pagados, el seguro de empleo – desempleo, las indemnizaciones laborales, la negociación colectiva, el despido injusto y el pre-aviso de cierre de fábrica y de licenciamiento masivo. Las normas que cubren el salario mínimo, el sobre-tiempo y la salud y seguridad ocupacional son más altas en Estados Unidos que en Canadá. No hay diferencia entre los dos países respecto a las normas que corresponden a la discriminación en el trabajo y la equidad laboral. A pesar de las excepciones, los resultados sugieren en general que las normas laborales de Canadá son superiores a las de Estados Unidos.

Las cláusulas llamadas « huérfanas » y la noción de discriminación en la Carta de derechos y libertades de la persona

MICHEL COUTU

Las cláusulas llamadas « huérfanas » fueron introducidas en Quebec a mediados de los años 80. Recientemente, tuvo lugar un debate muy vivaz a propósito de la validez de dichas cláusulas. La cuestión del carácter discriminatorio o no discriminatorio de las cláusulas « huérfanas » con respecto a la Carta de derechos y libertades de la persona, ha ocupado frecuentemente el debate público [le devant de la scène] en Quebec y ha llevado a la adopción, por la Asamblea nacional, del proyecto de ley n° 67 que modifica la Ley de las normas de trabajo. En este artículo, se presenta primeramente el concepto de discriminación y sus posibilidades de aplicación al fenómeno de las cláusulas «huérfanas»; se estudia también el alcance de las excepciones al principio de discriminación en el empleo, que podrían dar lugar a eventuales quejas en este campo; finalmente, se examina la jurisdicción respectiva de la Comisión de las normas de trabajo y de la Comisión de derechos de la persona y derechos de la juventud.

Miembros y no miembros : determinantes de la condición de miembro cotizante en una unidad de negociación

JOHN A. MCCLENDON

Este estudio se basa sobre la práctica de organización sindical y la literatura conexa para examinar los factores que determinan la condición de miembro cotizante en la Temple Association of University Professionals (TAUP). La TAUP, afiliada a la Federación americana de profesores (American Federation of Teachers), es el representante de 992 miembros para la negociación colectiva de la facultad Temple University, de los cuales 52% son miembros cotizantes. Los resultados indican que las actitudes respecto a los sindicatos en general, los costos de las cotizaciones sindicales, la percepción de la eficacia de facultad alternativa de gobierno y la convicción de la conveniencia de sindicalizarse para los empleados profesionales, están relacionados al comportamiento de adhesión. En contraste, las actitudes de trabajo, las actitudes hacia el empleador, la percepción de la eficacia de la negociación local y la ideología política no son predictores significativos de la condición de miembro.