

Relations industrielles Industrial Relations



Évolution du patronat et ses répercussions sur les attitudes et pratiques patronales dans la province de Québec, par Laurent Bélanger, Ph.D., Étude no 14, Équipe spécialisée en relations du travail, Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1970, 115 p.

Jean-Réal Cardin

Volume 26, numéro 1, 1971

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028202ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028202ar>

[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

Cardin, J.-R. (1971). Compte rendu de [*Évolution du patronat et ses répercussions sur les attitudes et pratiques patronales dans la province de Québec*, par Laurent Bélanger, Ph.D., Étude no 14, Équipe spécialisée en relations du travail, Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1970, 115 p.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 26(1), 248–248.
<https://doi.org/10.7202/028202ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1971

Cet 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/>

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/>

Evolution du patronat et ses répercussions sur les attitudes et pratiques patronales dans la province de Québec, par Laurent Bélanger, Ph.D., Etude no 14, Equipe spécialisée en relations du travail, Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1970, 115 pp.

La recherche en relations du travail a toujours été relativement restreinte en ce qui a trait au monde patronal au Québec, comme en Amérique du Nord, toutes proportions gardées. Une masse considérable de travaux, il va sans dire, ont été publiés sur l'organisation interne, la sociologie du pouvoir, les techniques administratives, etc... des entreprises bureaucratisées, surtout aux Etats-Unis, dans les perspectives des sciences du comportement et de l'administration, mais peu de publications, à venir jusqu'à tout récemment, ont présenté les différentes facettes du monde des affaires en tant qu'agent au sein de nos systèmes de relations du travail.

On a fouillé, exploré de fond en comble les institutions syndicales des salariés, les mécanismes de la négociation collective, les conflits du travail, les législations et les politiques du travail des différents pouvoirs publics concernés, mais, à cause de raisons d'ordre à la fois historique et idéologique qu'il serait trop long d'exposer ici, on a toujours eu tendance à laisser sans discussion, sans tellement de remise en question, la nature, les fins, les structures et les moyens d'action des institutions patronales. Le cas, je crois, est particulièrement vrai du Québec.

L'étude du professeur Bélanger vient, dans une mesure modeste et non définitive sans doute, combler cette lacune en tentant de nous présenter une certaine synthèse de l'organisation et des attitudes du monde patronal en matière de relations du travail au Québec.

Dans une première partie, l'auteur s'applique à retracer brièvement l'origine et l'évolution de quelques associations patronales d'envergure québécoise ou d'envergure plus large mais oeuvrant au Québec au plan des structures et des préoccupations majeures.

Dans une deuxième partie, à l'aide d'un échantillon d'entreprises et d'une enquête auprès des cadres supérieurs de ces entreprises, il essaie de déceler et de présenter les attitudes et les prati-

ques courantes des dirigeants de la grande et de la petite entreprise à l'endroit d'une organisation patronale plus intégrée, de certains aspects importants des relations employeurs-employés au sein de l'entreprise, et du rôle de l'Etat en ce qui a trait à la grève et au secteur public.

Enfin, une troisième partie, très brève, examine les répercussions possibles des changements notés plus avant sur les attitudes et les pratiques patronales au Québec.

En guise de conclusion, l'auteur expose quelques réflexions sur l'évolution de l'organisation patronale du Québec et conclut (troisième réflexion) que le monde patronal fait encore preuve d'immobilisme au plan de l'élaboration d'une philosophie globale eu égard aux différents problèmes que lui posent les impératifs d'une représentativité accrue au sein de l'économie contemporaine.

Il faut convenir que l'entreprise visant à présenter une vue synthétique du monde patronal au Québec, de son historique, de ses structures et de son évolution comme mouvement organisé et comme définisseur de situations au sein du monde du travail, n'était pas des plus faciles. La pauvreté des sources documentaires significatives, l'hétérogénéité des organisations « patronales » comme telles et des problèmes des sociétés-membres, quant à la taille, aux intérêts qui les contrôlent, aux secteurs économiques auxquels elles appartiennent et aux problèmes qui sont les leurs, sont autant de facteurs, de contraintes que seule une recherche de beaucoup plus large envergure aurait pu vaincre. Il reste cependant que l'auteur et ses attachés de recherche ont réussi à défricher, dans leur travail, un certain « carré de forêt » d'où pourront partir les explorations plus poussées dans l'avenir.

Il faut noter, quant à la présentation, une certaine faiblesse dans l'utilisation de la langue et le fait, que dans l'introduction par exemple, la présentation du patronat québécois laisse à désirer parce que beaucoup trop succincte et assez pauvrement étayée bibliographiquement. Mais ces lacunes n'infirmant pas outre mesure le caractère utilitaire de cette étude.

Jean-Réal CARDIN