




Mise sur pied par Relais-femmes, cette veille informationnelle vise à tenir les groupes de femmes et les groupes communautaires informés de ce qui se fait sur la gestion des groupes. Cet outil de travail vise à collecter, à traiter et à diffuser les informations concernant les publications et parutions pertinentes sur la gestion afin de pouvoir s'y référer rapidement au besoin. La veille recense des documents et sites web portant sur divers thèmes tels la vie démocratique, les modèles de gestion, la gestion des ressources humaines et la vie d'équipe.

Bonne lecture!

Dans cette édition :

1. Vie démocratique et répartition du pouvoir (p. 1)
2. Modes de gestion (p. 2)
3. Gestion des ressources humaines et conditions de travail (p. 2)

Légende	
	Gestion féministe
	Gestion communautaire
	Gestion de type traditionnel

1. Vie démocratique et répartition du pouvoir



La place des femmes dans un leadership global, par Mélanie Trottier

Observatoire de gestion stratégique des ressources humaines de l'UQÀM

L'Observatoire de gestion stratégique des ressources humaines de l'UQÀM a pour mission d'identifier et de diffuser largement, au moyen d'une veille technologique et documentaire, toutes stratégies et pratiques à valeur ajoutée des fonctions et activités de gestion des ressources humaines afin de soutenir la performance des organisations.

L'un des textes publiés sur ce site traite de la place des femmes dans le leadership global. Ce texte, bref et accessible, fait une recension de la littérature relative au leadership et au genre en plus d'aborder la place des femmes dans les théories sur le leadership ainsi que la représentativité des femmes dans les postes de leader. Plusieurs références intéresseront les personnes qui souhaitent en savoir plus sur les femmes et le leadership.

Le texte est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.observatoiregrh.uqam.ca/index2.php?idscategorie=52>

2. Modes de gestion

 **Langevin, Yves. 2006. Management de projet, Montréal, Chenelière McGraw-Hill.**

Ce manuel se veut une référence concernant la gestion de projet, et cela, peu importe le champ d'application. Il comporte une multitude d'outils pédagogiques favorisant l'apprentissage et la mise en pratique des notions de gestion de projets. Bien que rédigé pour les cours collégiaux et universitaires, ce volume contient divers outils d'intérêts.

Source : Les éditions Chenelière Éducation


3. Gestion des ressources humaines et conditions de travail

 **Observatoire de gestion stratégique des ressources humaines de l'UQÀM**

L'Observatoire de gestion stratégique des ressources humaines de l'UQÀM a pour mission d'identifier et de diffuser largement, au moyen d'une veille technologique et documentaire, toutes stratégies et pratiques à valeur ajoutée des fonctions et activités de gestion des ressources humaines afin de soutenir la performance des organisations.

Les textes et informations sont divisés en divers dossiers, soit : rémunération, leadership, rendement de la formation et gestion des talents.


Pour en savoir plus : <http://www.observatoiregrh.uqam.ca/index2.php?id=4>

 **Équité salariale 101, par Julie Cloutier**
Observatoire de gestion stratégique des ressources humaines de l'UQÀM

Ce texte résume les principales notions autour de l'équité salariale. Il explique ce qu'est la discrimination systémique fondée sur le sexe, se penche sur l'objectif de la *Loi sur l'équité salariale*, et aborde la notion d'évaluation des emplois. Quelques références peuvent permettre d'en apprendre d'avantage.

Ce texte est, comme le titre l'indique, une brève introduction à l'équité salariale. Il sera utile aux personnes qui ne sont pas familier avec ce sujet.

Ce texte est disponible à l'adresse suivante :
<http://www.observatoiregrh.uqam.ca/index2.php?idscategorie=67#références>

 **La perception de justice à l'égard de l'équité salariale : quels sont les critères à partir desquels les salariés jugent la démarche d'équité salariale dans leur entreprise ?** par Julie Cloutier
Observatoire de gestion stratégique des ressources humaines de l'UQÀM

Que pensent les salariés de la démarche d'équité qui s'est déroulée dans leur milieu de travail ? Comment y réagissent-ils ? De façon plus précise, dans quelle mesure les salariés considèrent équitable la façon dont ils ont été traités au cours de l'implantation de l'équité salariale dans leur entreprise ? Il est important de se pencher sur les *perceptions* de justice des salariés à l'égard de la démarche d'équité salariale. Cette forme de justice est désignée par l'expression «justice procédurale» et concerne la *perception* de justice en regard des règles et des procédures qui ont servi à établir la rémunération.

L'objectif de ce bref exposé consiste à présenter les critères de justice à partir desquels les salariés fondent leur jugement sur l'équité salariale. Il vise à identifier les éléments de la démarche d'équité salariale qui la rende juste ou injuste aux yeux des salariés. Mieux comprendre la façon dont se construit la perception de justice à l'égard de l'équité salariale peut permettre d'identifier les lacunes que présente la démarche et de prendre les dispositions en vue d'y remédier.

Le texte est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.observatoiregrh.uqam.ca/index2.php?idscategorie=68>

Deux textes sont liés à celui-ci, le premier est une analyse de cas d'une firme québécoise. Le second vise à identifier les pratiques susceptibles de favoriser un sentiment de justice chez les salariés lors d'une démarche d'équité salariale.

La perception de justice à l'égard de l'équité salariale: le cas d'une firme québécoise

<http://www.observatoiregrh.uqam.ca/index2.php?idscategorie=69>

La perception de justice et l'équité salariale: les conditions de succès

<http://www.observatoiregrh.uqam.ca/index2.php?idscategorie=70>

Source : Observatoire de gestion stratégique des ressources humaines de l'UQÀM

 **St-Onge, Sylvie, Petit, André, Audet,, Michel et Victor Haines. 2004. *Relever les défis de la gestion des ressources humaines*, 2^e édition, Montréal, Gaëtan Morin.**

La gestion des ressources humaines est envisagée, dans cet ouvrage, comme un domaine où les responsabilités sont partagées entre divers intervenants. On y expose des moyens pour mieux relever les défis du partenariat, du renouvellement, de la compétence, de la performance, des conditions de travail et de la légitimité. Entièrement revue et corrigée, cette nouvelle édition est dotée d'outils permettant d'approfondir ses acquis. On trouvera entre autres des mises en situation, des rubriques Info GRH, des questions de discussion ainsi que des cas au nombre de deux ou trois par chapitre.

Bien que rédigé pour les cours collégiaux et universitaires, ce volume contient divers outils et informations d'intérêt.

Source : Les éditions Chenelière Éducation



Gouvernement du Québec
Commission des normes du travail

Le site du gouvernement du Québec offre de nombreux renseignements concernant les normes du travail et les lois et les règlements en la matière. Il y est entre autres question du salaire, des congés annuels, des jours fériés payés, des absences pour cause de maladies et accidents et du harcèlement psychologique.

Un lexique permet de connaître facilement la définition des divers termes utilisés et sera utiles aux groupes qui souhaitent formuler ou réviser leur contrat de travail.

Visitez le site au : <http://www.cnt.gouv.qc.ca>

