Document généré le 11 oct. 2024 22:55

Relations industrielles
Industrial Relations

Public Employee Unionism : Structure, Growth, Policy, by Jack Stieber, Washington, D.C., The Brookins Institution, 1973, 256 pp.

Jean Boivin

Volume 30, numéro 2, 1975

URI : https://id.erudit.org/iderudit/028618ar
DOI : https://doi.org/10.7202/028618ar

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

Boivin, J. (1975). Compte rendu de [*Public Employee Unionism : Structure, Growth, Policy*, by Jack Stieber, Washington, D.C., The Brookins Institution, 1973, 256 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *30*(2), 277–278. https://doi.org/10.7202/028618ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

Ce 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/

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/

Public Employee Unionism: Structure, Growth, Policy, by Jack Stieber, Washington, D.C., The Brookings Institution, 1973, 256 pp.

Ce livre constitue sans aucun doute l'une des plus exhaustives parmi les études effectuées jusqu'ici sur le syndicalisme dans le secteur public américain. L'objectif du professeur Stieber était d'examiner les différents types de syndicats et d'associations d'employés du secteur public et de montrer comment le développement rapide, les structures et les politiques de ces diverses organisations de travailleurs ont profondément influencé la négociation collective au niveau des états et des municipalités. Cet objectif a été atteint.

L'étude a été constituée surtout à partir d'une série d'entrevues (environ 300) réalisées dans 55 villes et 23 états de même qu'à partir de l'analyse de documents officiels et autres sources primaires.

Les organisations qui sont décrites dans ce volume comprennent tous les syndicats ou associations oeuvrant dans le secteur public à l'exception des enseignants, des employés du transport en commun et des fonctionnaires du gouvernement fédéral.

Le professeur Stieber commence par dresser une typologie des syndicats ou associations qui font l'objet de son étude. On retrouve ainsi dans le premier chapitre une brève description des principales organisations impliquées et qui sont regroupées dans les cinq catégories suivantes : 1. Les syndicats n'ayant que des membres dans le secteur public (all-public unions). C'est dans cette catégorie que l'on retrouve la très puissante *American Federation of State, County, and Municipal Employees* (AFSCME). 2. Les syndicats mixtes, c'est-à-dire ceux ayant des membres à la fois dans le secteur privé et dans le secteur public comme le *Service Employees International Union* (SEIU), le *Laborers' International Union of North America* et les « Teamsters ». 3. Une troisième catégorie est composée du personnel travaillant dans ce que Stieber appelle les « Uniformed Protective Services ». Il s'agit notamment des policiers et des pompiers. 4. Une quatrième catégorie est réservée aux associations d'employés qui ne sont pas des syndicats authentiques mais qui utilisent très souvent des moyens de pression et des tactiques similaires à ces derniers. 5. Enfin, la dernière catégorie est celle des associations professionnelles comme l'*American Nurses' Association* (ANA).

Le nombre d'employés regroupés par ces diverses organisations s'élevait à plus de deux millions en 1970, ce qui représente une proportion d'environ 38% du nombre total d'employés. Il est intéressant de constater que ces syndicats et associations ont réussi en moins de 10 ans à organiser une plus grande proportion de travailleurs que les syndicats du secteur privé ont réussi sur une période de 35 années et avec la protection du *National Labor Relations Act.*

Les trois chapitres suivants sont consacrés à l'étude de quatre aspects particuliers des organisations : la structure, la participation des groupes minoritaires (noirs, femmes, etc.), le leadership et la situation financière. Le chapitre 2 s'adresse aux syndicats et associations de type industriel tels AFSCME, SEIU, « Teamsters » et journaliers (« laborers »). Le chapitre 3 porte sur le personnel en uniforme (policiers et pompiers) et le chapitre 4 examine la situation de l'*American Nurses' Association.*

Le chapitre 5 traite de la concurrence que se livrent les divers syndicats et associations pour recruter de nouveaux membres. Ainsi, on y découvre qu'à l'exception de l'*International Association of Fire Fighters* (IAFF) qui possède une juridiction exclusive sur ses membres, toutes les autres catégories d'employés sont susceptibles d'être recrutés par l'une ou l'autre des organisations en présence. La cible préférée des syndicats authentiques est l'association indépendante, mais on retrouve également des traces de concurrence entre AFSCME, SEIU et les « Teamsters » et les journaliers. Même chez les policiers, on retrouve plusieurs organisations comme le *Fraternal Order of Police, l'International Conference of Police Associations,* en plus des associations qui sont affiliées à AFSCME.

Les chapitres 6, 7 et 8 portent sur la négociation collective, les unités de

négociation et la grève. Un aspect intéressant qui se dégage de ces chapitres est le militantisme croissant des employés du secteur public. Ainsi des associations qui avaient toujours découragé leurs membres à recourir à la grève n'hésitent plus à se lancer dans des arrêts de travail même illégaux. D'autres comme l'IAFF, viennent d'amender leurs statuts de façon à y retirer la prohibition de la grève. Très souvent, les grèves sont précipitées par les membres avant même que les dirigeants ne les aient recommandées.

Le chapitre 9 traite de l'action politique des organisations qui est utilisée principalement comme complément à la négociation collective. Aucune de ces organisations n'est « politisée » au sens québécois du terme et aucune ne fait de l'action politique partisane envers un parti. L'approche habituelle est le « lobbying » auprès des différents politiciens sur une base individuelle.

Même si l'on aurait souhaité voir traiter le cas des enseignants et des fonctionnaires fédéraux, il n'en reste pas moins que ce livre de Jack Stieber est très bien étoffé ; notamment du point de vue statistique, et qu'il couvre les aspects les plus intéressants des organisations étudiées. D'ailleurs, plusieurs autres ouvrages ont déjà été réalisés sur les enseignants et l'examen de la situation des fonctionnaires fédéraux américains ne présente guère d'intérêt, du moins à ce stade-ci du développement de la négociation collective, puisque les associations concernées ne peuvent même pas négocier les traitements de leurs membres.

Jean BOIVIN

Université Laval

Employment and Earning Inadequacy: A New Social Indicator, by Sar A. Levitan and Robert Taggart III, Baltimore and London, The Johns Hopkins University Press, Policy Studies in Employment and Welfare No 19, 1974, 113 pp.

Ce petit livre contient d'abord une brève mais excellente revue analytique des statistiques américaines sur le chômage depuis les années '30, et des efforts subséquents pour les améliorer. Ainsi, son premier chapitre peut constituer un instrument pédagogique très utile dans un cours de base en économie du travail. Le texte est particulièrement intéressant en ce qu'il fait ressortir le lien entre l'évolution des comportements sur le marché du travail, d'une part, et la pertinence des données recueillies sur la main d'oeuvre, l'emploi et les revenus, d'autre part.

Les auteurs, par ailleurs, proposent la construction d'une nouvelle série statisque qui permettrait de décrire plus complètement l'état du marché du travail, en ce qui a trait aux revenus aussi bien qu'à l'emploi.

Cette série regrouperait des données diverses pertinentes au marché du travail, et intégrerait le concept de sous-emploi, de façon à représenter le nombre de personnes ayant de la difficulté à obtenir un emploi à un salaire adéquat. Dans les termes des auteurs, « the new index should be based upon an upper and lower bounded adequacy measure, weeding out those in the labor force who are too well off to be considered in need, even if they experience employment problems, as well as pulling in those with « hidden » difficulties and frequently ignored needs » (p. 33). Les difficultés d'une telle tâche sont évidentes et les auteurs doivent être félicités pour l'avoir attaquée avec autant de rigueur et de clarté.

Il demeure, néanmoins, qu'on pourrait avoir des hésitations sérieuses à utiliser cette série pour l'analyse du marché du travail. En premier lieu, la série doit incorporer des choix politiques en ce qui a trait au niveau de vie adéquat. Ici, les auteurs n'échappent pas à une certaine confusion, en faisant référence tantôt au seuil de pauvreté, tantôt à un niveau de vie socialement adéquat (« socially accepted adequate standard of living »). Ceci illustre bien la diversité des considérations qui peuvent entrer en ligne de compte dans la détermination de ce critère, qui est d'importance capitale pour la validité de la série.

En outre, la construction de l'indice impose une discrimination parmi les difficultés rencontrées sur le marché du travail, en vue de l'exclusion des personnes qui, au sein de leur ménage, jouissent quand même d'un niveau de vie adéquat. De plus, selon les auteurs,