

Relations industrielles Industrial Relations



Determination of the Appropriate Bargaining Unit, by Labour Relations Boards in Canada, par Edward E. Herman, Canada Department of Labour, Economics and Research Branch, November 1966, 227 pages.

Jean Sexton

Volume 22, numéro 4, 1967

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027848ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027848ar>

[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

Sexton, J. (1967). Compte rendu de [*Determination of the Appropriate Bargaining Unit, by Labour Relations Boards in Canada*, par Edward E. Herman, Canada Department of Labour, Economics and Research Branch, November 1966, 227 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22(4), 584–585. <https://doi.org/10.7202/027848ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1967

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/>

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/>

autre professionnel, (qui a le devoir de se tenir au courant) et surtout pour ceux qui, à l'intérieur de l'entreprise, pourront entrer en contact ou collaborer avec ces nouveaux spécialistes.

André PETIT

« **Le prix du progrès** », Chronique sociale de France, Cahier # 2, mai 1967, 136 pages

« Il semble parfois que nos sociétés occidentales ne sachent plus elles-mêmes à quoi elles destinent leurs richesses ou leur puissance. Quel est le sens de l'histoire que nous sommes en train de vivre? De quel prix payons-nous le Progrès dans notre civilisation? Comment orienter le développement économique à l'épanouissement de l'homme et non à son asservissement? Une revue comme la Chronique Sociale ne peut esquiver de telles questions. Ce numéro leur est consacré dans le but de mettre à la portée de plus de gens possibles les contributions les plus importantes et les plus originales d'auteurs français et étrangers à la recherche sur le sens de notre histoire. »

Bernard Cazes rappelle dans un premier article les principaux problèmes que pose la répartition des gains de la croissance économique dans nos sociétés.

Le professeur Weisskoff met ensuite en lumière le coût psychologique de la civilisation industrielle, l'insécurité intérieure si caractéristique de l'homme moderne doté par ailleurs de si nombreux moyens pour garantir sa sécurité externe.

Le professeur Wilkinson, philosophe et physicien, après avoir analysé à travers l'histoire la lutte de l'homme pour survivre à une matérialisation croissante, rappelle pour-quoi dans un monde en explosion brutale et dans une société de plus en plus quantitative il importe plus que jamais de sauver les valeurs humaines.

Le docteur Dubos, spécialiste de la microbiologie et de la pathologie expérimentale, présente ses réflexions sur l'influence de la science sur la culture moderne et les possibilités offertes à la science de détruire ou de transformer tous les aspects de la vie humaine.

Enfin, Bertram Gross plaide pour que nous acceptions de retenir comme indice du Progrès non seulement les données quantitatives de l'économie mais aussi des critères qualitatifs tels que le progrès des arts, de la culture et de la participation démocra-

tique de chaque citoyen à la vie de leur pays.

Il revient à Joseph Folliet de rappeler la nécessité d'une sagesse, même ou surtout, dans le monde des ordinateurs.

« C'est de cette sagesse en effet que dépendra notre capacité d'introduire dans la société quantitative des valeurs telles que la justice et de programmer dans des ordinateurs de telles valeurs de façon à ce qu'elles ne puissent aisément en être délogées. Car de la permanence de ces valeurs dans nos sociétés industrielles dépend en définitive le Progrès de notre civilisation. »

Pierre DIONNE

Determination of the Appropriate Bargaining Unit, by Labour Relations Boards in Canada, par Edward E. Herman, Canada Department of Labour, Economics and Research Branch, November 1966, 227 pages.

La détermination de l'unité de négociation est la responsabilité des différentes commissions des relations de travail. Au Canada, 11 de ces dites commissions existent — 10 provinciales et 1 fédérale. L'auteur tente, dans le présent ouvrage, de faire une étude comparative détaillée des pratiques de ces commissions, ce qui n'avait pas encore été réalisé.

Le but de cette étude est d'examiner les différentes pratiques d'accréditation des commissions canadiennes de relations de travail et les problèmes auxquels elles font face dans l'accomplissement de leur devoir.

Quant au contenu du présent travail, disons immédiatement que cette étude comporte deux grandes parties: les commissions doivent déterminer la composition, le type et l'étendue des unités qu'elles accréditent et pour ce faire, elles ont recours à une série de critères qui sont comparés et évalués dans la première partie de cet ouvrage.

La partie principale de ce livre, la deuxième, est consacrée à l'étude des pratiques d'accréditation des commissions provinciales et fédérale. On y traite des problèmes tels que la composition, le type et l'étendue des unités de négociation, les différentes politiques concernant le métier, la sécurité, la paie horaire, les employés saisonniers et temporaires et finalement les attitudes vis-à-vis les unités couvrant plusieurs établissements et plusieurs employeurs. En plus, on y con-

sidère des problèmes spéciaux qui entourent l'industrie de la construction.

Quatre chapitres composent la première grande partie de cet ouvrage. Dans le premier, on y trouve des définitions et une discussion générale des différents problèmes tels le processus de négociation collective, les participants à la négociation et le rôle des syndicats, de l'employeur et des commissions de relations de travail. C'est dans le deuxième chapitre que l'auteur s'attaque à la législation entourant le monde du travail au Canada et aux Etats-Unis (de 1900 à 1963). A partir de l'« Industrial Disputes Investigation Act » de 1907 jusqu'aux législations d'après-guerre en passant par le fameux C.P. 1003 de 1944, l'auteur brosse un tableau exact de la législation à laquelle ont été soumises les différentes parties depuis le début du siècle.

Dans le troisième chapitre, le professeur Herman définit l'éligibilité des employés face à l'accréditation et finalement décrit les différents critères qui servent à la détermination de l'unité de négociation.

Comme nous l'avons déjà mentionné, la deuxième partie est la plus importante. Elle comporte six chapitres.

Dans les trois premiers chapitres, l'auteur tente de trouver des réponses aux questions suivantes: 1) Les commissions accréditent-elles les unités de métiers? Quels sont les critères utilisés pour juger si un métier est prêt pour accréditation? Accréditent-elles les métiers sans avoir l'historique de la négociation collective? Accréditent-elles les nouveaux métiers? Séparent-elles les unités de métiers des unités industrielles certifiées déjà existantes? 2) Distinguent-elles toujours les collets blancs des collets bleus ou accréditent-elles parfois les deux catégories dans la même unité de négociation? 3) Les commissions séparent-elles les travailleurs saisonniers et temporaires des employés réguliers ou permanents ou les accréditent-elles ensembles? 4) Est-ce que les commissions accréditent les officiers de sécurité avec les autres employés ou séparément? 5) Est-ce que les commissions font la distinction entre les salariés et ceux payés à l'heure en déterminant l'unité de négociation?

Le chapitre 4 porte une attention spéciale aux problèmes particuliers apportés par l'industrie de la construction dans les différentes provinces pendant que les deux derniers chapitres considèrent le problème de l'unité de négociation pour plusieurs établissements ou plusieurs employeurs.

En fait, le présent ouvrage s'avère très intéressant pour tout praticien syndical, patronal ou gouvernemental qui s'intéresse à l'épineux problème de la détermination de l'unité de négociation.

Jean SEXTON

Communication and Organizational Behavior: Text and Cases, Revised Edition, by William V. Haney, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1967, 533 pages.

Le contenu de ce volume s'adresse à tous ceux qui entrent en communication avec d'autres personnes dans des organisations telles que les entreprises, le gouvernement, l'armée, les hôpitaux et les maisons d'enseignement. Il a été écrit pour être utilisé dans les cours collégiaux, les séminaires sur la formation de la direction, les classes d'éducation des adultes et l'étude personnelle.

La première édition du volume en 1960 s'intitulait: « Communication: Patterns and Incidents ». Le cadre conceptuel de la deuxième édition demeure le même que celui de la première, cependant le contenu de la deuxième a bénéficié de l'addition de deux articles et de plusieurs nouveaux cas.

Si on se réfère au titre, le volume parle de communication. Le titre pourra sembler approprié ou non selon que les idées du lecteur sur les « communications » coïncideront avec celles de l'auteur. Il serait peut-être utile de dire en partant ce que n'est pas le volume. L'auteur nous met en garde contre son utilisation pour des conférences, des discours, des rapports ou encore de l'enseignement traditionnel. Cependant la bibliographie, à la fin du volume, peut servir comme sources de renseignement aux usages mentionnés.

Le volume, donc, nous parle du processus de communication, des différentes phases communes à tout échange humain. Plus précisément l'auteur s'intéresse à ce qui arrive à l'intérieur de celui qui communique, du « communicator », avant ou pendant qu'il parle ou écrit, ou encore pendant ou après qu'il écoute ou lit, etc. Certains peuvent identifier ce processus à celui de la pensée et le dissocier de l'expérience de la communication. D'autres, y inclus l'auteur, n'ont pas senti le besoin de faire une telle distinction ou de juger de la sagesse d'établir une ligne arbitraire entre le processus de la pensée et celui de la communication. Il semble à l'auteur que la perception, l'évaluation, la représentation et l'interprétation sont aussi