Document généré le 24 avr. 2024 21:34

Relations industrielles
Industrial Relations

Academic Bargaining: Origins and Growth, by James P. Bégin, Theodore Settle and Paula Alexander, New Brunswick, New Jersey, Ruters University, 1977, 232 pp.

Trefflé Lacombe

Volume 33, numéro 3, 1978

URI : https://id.erudit.org/iderudit/028902ar
DOI : https://doi.org/10.7202/028902ar

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

Lacombe, T. (1978). Compte rendu de [*Academic Bargaining: Origins and Growth*, by James P. Bégin, Theodore Settle and Paula Alexander, New Brunswick, New Jersey, Ruters University, 1977, 232 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *33*(3), 572–573. https://doi.org/10.7202/028902ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1978

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/

Le problème de la comparabilité des données ne se pose pas que dans le cas des études de comparaisons internationales ou interrégionales. C'est davantage dans l'utilisation quotidienne qui en sera faite par les divers interlocuteurs du monde des relations industrielles que la difficulté apparaît. Par ignorance ou par intérêt, il est facile d'exploiter de telles différences et de semer la confusion.

Mais c'est là un problème qui est sans doute appelé à disparaître graduellement dans la mesure où chaque agence de diffusion permettra à son homologue d'obtenir une plus grande rigueur. En ce sens, il faut se féliciter du coup de barre que le MTMO vient de donner dans tout le processus de production des données sur les conflits du travail. On apprend d'ailleurs dans l'avant-propos du rapport que l'envoi d'un questionnaire à tous les employeurs touchés par un conflit du travail est envisagé pour 1978 afin d'uniformiser et de détailler davantage (il s'agit en fait d'une étape additionnelle dans le processus de cueuillette des données) l'information. C'est là une démarche des plus intéressantes et il faut espérer qu'un effort sérieux de concertation et d'uniformisation se fera entre la MTMO et Travail Canada. afin d'en tirer tout le bénéfice possible.

Jacques MERCIER

Université Laval

Academic Bargaining: Origins and Growth, by James P. Begin, Theodore Settle and Paula Alexander, New Brunswick, New Jersey, Rutgers University, 1977, 232 pp.

Le volume se situe dans le cadre d'une vaste recherche sur les facteurs qui ont contribué à la syndicalisation professorale en milieu universitaire et ses effets sur la structure et le processus décisionnel de ses institutions. Le titre est un peu trompeur, puisqu'il s'agit ici d'une analyse détaillée de la situation dans l'État du New Jersey seulement. Par contre, il faut ajouter que cet État est un champ privilégié d'analyse. Le New Jersey fut le premier État américain où la négociation collective dans le système d'enseignement public fut établie à tous les niveaux. C'est également dans cet état que la négociation collective fut reconnue pour la première fois dans un collège privé, soit le Monmouth College en 1971. C'est en vertu des lois fédérales du travail que l'accréditation syndicale fut accordée dans ce cas; ce qui renversait dix-huit années de précédents du Bureau National des Relations de Travail.

Les auteurs présentent leur ouvrage en deux parties. Ils commencent par nous situer dans l'État du New Jersey et dans son système scolaire. Dans un deuxième temps, ils étudient le cas spécifique de plusieurs institutions universitaires, dont l'Université Rutgers, les Collèges communautaires, le Monmouth College etc. La deuxième partie est donc une étude de neuf cas distincts. Les facteurs de satisfaction et de motivation sont étudiés selon trois grands schèmes de variables: 1) les variables externes au milieu universitaire qui influencent directement leurs opérations telles les lois ouvrières, les luttes syndicales; 2) les caractéristiques organisationnelles de chacune des universités et l'évolution qu'elles ont subies au cours des années '60; et 3) les caractéristiques spécifiques du corps professoral et de l'administration de chacune des universités.

La situation au New Jersey présente d'intéressantes similitudes avec celle du Québec. Entre autre, on peut signaler 1° la création d'une Commission d'étude au début des années '60 qui commanda la mise sur pied d'un régime de collèges régionaux avec chacun, son bureau de direction; 2° la création, en 1966, d'une Commission de l'enseignement supérieur à l'égard de laquelle certaines universités exprimèrent plusieurs réserves en tentant de protéger leur autonomie; 3° l'intégration des anciennes écoles de formation des maîtres dans le réseau universitaire et 4° la mise en place d'une législation permettant la syndicalisation dans le secteur public.

L'analyse nous permet de dégager assez clairement que la syndicalisation des collèges régionaux a engendré un effet d'entraînement parmi les institutions publiques, même si parfois le mouvement est clairement défensif. De plus, les auteurs constatent qu'en soit la reconnaissance législative n'a pas accéléré le processus de syndicalisation. Par ailleurs, la méfiance à l'égard de la nouvelle Commission de l'En-

seignement supérieur, l'insatisfaction locale à l'égard de l'influence réelle du personnel enseignant dans la prise de décisions et les tensions préexistantes entre le personnel enseignant et l'administration ont tous contribué de façon significative. Il est intéressant de noter que devant une certaine compétition intersyndicale, le personnel a toujours voté en faveur de la syndicalisation. De plus, les liens traditionnels ont joué un rôle majeur dans le choix du syndicat.

L'étude des neuf cas est un peu fastidieuse et répétitive, mais cela est inhérent à l'approche choisie. Elle nous permet tout de même d'isoler le facteur le plus déterminant sur le mouvement de syndicalisation en milieu professoral; soit les changements organisationnels particulièrement au niveau de l'État. La syndicalisation est perçue par plusieurs professeurs comme un moyen de défense contre l'intrusion toujours grandissante de l'État sur leurs conditions de travail. Elle nous permet aussi de comprendre que la syndicalisation de l'Université Rutgers était un geste très conservateur qui fut d'ailleurs appuyé par les autorités de l'Université. Lors d'une autre étude, Ladd et Lipset ont jugé que Rutgers fut l'une des premières universités importantes à accorder une reconnaissance syndicale. Les auteurs du volume nous révèlent que deux craintes majeures sont à l'origine de cette syndicalisation; 1) la syndicalisation massive des collèges régionaux et la crainte que Rutgers soit intégré au sein d'une seule unité de négociation pour tout le système et 2) la crainte par le Bureau des gouverneurs de perdre encore plus d'autonomie face aux autorités de l'État.

Dans l'ensemble, le volume est d'intérêt historique.

Trefflé LACOMBE

Université d'Ottawa

Cancer and the Worker, New-York The New York Academy of Sciences, 1977

Hundreds of thousands of Canadian workers will go to their jobs tomorrow not knowing what dangers they face. Many of them will be exposed to cancer causing agents or processes. Few of them will be told of that fact. It isn't that governments, professionals and employers don't know about cancer in the work place. Its just that they rarely bother to tell workers.

This New York Academy of Sciences publication embodies a different approach. Based on a U.S. scientific conference on Occupational Carcinogins held in March, 1975, its starting point is that « All workers have the right to know, especially when the subject is cancer. Scientists, and industry and government officials have the moral responsibility to share with workers whatever knowledge they have, even if it is limited at this time. This book is a step in that direction. It is a tool for seeking a safer workplace. Use it. » The book is divided into four parts.

Part I deals with subjects such as: What is cancer? What causes it? Is cancer reversible? How much exposure to a carcinogin does it take to cause cancer? Part II discusses three broad groups of substances which cause occupational cancer: chemicals, metal, dusts and fibers.

This information has been taken directly from the scientific papers and rewritten for workers. Chemicals including: vinyl chloride, benezene, cutting and lubricating oils are discussed and labelled as cancer causing. Nickel, arsenic and chromates are metals which cause cancer. Asbestos, radioactive particles, and some wood dusts are proven carcinogins. Fibrous glass, commonly used as an asbestos substitute is placed in a 'caution' group. « ...scientists stress that until more is known, exposure to glass fibers should be kept to a minimum through engineering controls and good work practices. » Also, in part II the effects of smoking and the danger of industrial cancer reaching into workers' homes and communities is pointed out.

Part III is concerned with ways to prevent occupational cancer. Efforts by the Occupational Safety and Health Administration (OSHA) and the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) in controlling cancer hazards are outlined. The basic principles used by NIOSH deserve attention. They are:

— Any substance that definitely causes tumors in animals should be considered