

## Relations industrielles Industrial Relations



*The Mediator : Background, Self-image and Attitudes*, Indik and Alii., Institute of Management and Labor Relations, The State University New-Brunswick, New Jersey, 1966, 60 pages.

Pierre Dionne

Volume 24, numéro 2, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028030ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028030ar>

[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

Dionne, P. (1969). Compte rendu de [*The Mediator : Background, Self-image and Attitudes*, Indik and Alii., Institute of Management and Labor Relations, The State University New-Brunswick, New Jersey, 1966, 60 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(2), 452–452.  
<https://doi.org/10.7202/028030ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1969

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/>

**é**rudit

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/>

puissant impose son point de vue ou la confrontation avec le dialogue. C'est la dernière qui est la seule raisonnable et la plus réaliste.

**Options humanistes** est destiné à avoir une grande influence. Grâce à la méthode particulière à **Economie et Humanisme**, il est enraciné dans le réel et nous repose des élucubrations philosophiques dogmatisantes à la mode qui sous prétexte de sauver l'Homme abstrait conduisent à un souverain mépris des hommes concrets. Les options qu'il propose : maîtriser la création des besoins, promouvoir les responsabilités et inciter à la solidarité aideront à l'élaboration de ce que le P. Lebreton appelait « une civilisation de la paix par l'authenticité de l'amour ».

**Gérard DION**

**The Mediator : Background, Self-image and Attitudes**, Indik and Alii., Institute of Management and Labor Relations, The State University New-Brunswick, New-Jersey, 1966, 60 pages.

La médiation est un instrument essentiel dans le système américain de négociation collective. Elle a pour but de faciliter la solution des conflits et la négociation des conventions patronales-syndicales sans en tenir compte.

Le médiateur n'a aucun pouvoir de décision ; sa tâche est d'amener les parties à une entente par la persuasion. Toutefois, ce rôle exige une certaine préparation que les auteurs de cette plaquette ont voulu connaître.

Cette monographie est le résultat de deux enquêtes par questionnaires, une première en 1962 et l'autre en 1964, sur les antécédents sociaux, les conditions d'emploi, les attitudes et les opinions des médiateurs. Pour les besoins de la cause, on n'a pas établi de distinction entre la médiation et la conciliation. Dans un premier temps, les auteurs décrivent brièvement l'évolution du système aux Etats-Unis. Viennent ensuite la compilation des données et une analyse sommaire des résultats.

**Pierre DIONNE**

**Collective Bargaining Clauses, Guideline Forms for Use in Labor Negotiations**, by Robert C. Kneen and Robert C. Kneen Jr., The W. H. Anderson Company, Cincinnati, 1967, 224 pages.

Comme son titre nous l'indique déjà assez bien, ce livre ne constitue ni un traité de la convention collective ni un manuel de négociation. Il s'agit plutôt d'un recueil présentant des clauses-types de conventions collectives de même que des conventions-types. Ce recueil constitue un instrument de travail qui pourra être utile aussi bien aux personnes engagées dans le processus de la négociation collective qu'à celles qui s'intéressent à la recherche dans ce domaine.

Les clauses présentées couvrent une grande variété de sujets (plus d'une quarantaine) allant de la sécurité syndicale aux droits de la gréance en passant par les plans de retraite, la procédure de griefs, la semaine garantie, les mesures de sécurité et d'hygiène, et bien d'autres encore.

Chaque clause est brièvement expliquée et commentée. Dans certains cas, les auteurs indiquent les liens d'interdépendance qui peuvent exister entre diverses clauses.

De plus, lorsqu'il s'agit de clauses plus complexes, on retrouve plusieurs types de clauses sur un même sujet. C'est ainsi, par exemple, que dans le cas de l'« ancienneté », les auteurs ont voulu présenter trois séries de clauses-types afin de tenir compte, dans la mesure du possible, de l'influence que peut avoir sur une telle clause le caractère plus ou moins spécialisé des occupations ou des départements. Il en va de même pour un certain nombre d'autres clauses.

Enfin, le recueil présente des contrats-types, l'un dans le secteur de l'assurance-groupe, l'autre dans le secteur du transport. Cette dernière convention étant l'une des plus importantes aux Etats-Unis puisqu'il s'agit du « National Master Freight Agreement » et de l'un de ses compléments le « Central States Over-the-Road Agreement ».

Les clauses des conventions collectives étant le plus souvent le résultat d'un compromis entre les parties, il est bien peu probable que les clauses présentées dans cet ouvrage puissent être