

## ABSTRACTS / RÉSUMÉS

### Interrogating the Relationship Between Bargaining Structures and Bargaining Outcomes for Contract Academic Faculty in Ontario

**Stephanie Ross, Larry Savage, and James Watson**

THIS ARTICLE USES CASE STUDIES from three comparable Ontario-based universities to explore the relationship between bargaining unit structures and collective bargaining outcomes for unionized sessional contract academic faculty. The article charts the complex network of bargaining unit structures and inter-union or association relationships in Ontario universities and uses both quantitative and qualitative data to illustrate how different structures influence internal debates about sessional contract academic faculty, bargaining priorities, and collective bargaining strategies. The authors conclude that bargaining unit structures have less of an impact than practitioners assume and that success at the bargaining table for sessional contract academic faculty is dependent on a broad range of factors rather than any particular structure.

CET ARTICLE UTILISE DES ÉTUDES DE CAS de trois universités comparables basées en Ontario pour explorer la relation entre les structures des unités de négociation et les résultats de la négociation collective pour les professeurs d'université à contrat syndiqués. L'article décrit le réseau complexe des structures d'unités de négociation et des relations intersyndicales ou associatives dans les universités de l'Ontario et utilise des données quantitatives et qualitatives pour illustrer comment différentes structures influencent les débats internes sur les professeurs d'université à contrat, les priorités de négociation et les stratégies de négociation collective. Les auteurs concluent que les structures des unités de négociation ont moins d'impact que ne le supposent les praticiens et que le succès à la table de négociation des professeurs d'université à contrat dépend d'un large éventail de facteurs plutôt que d'une structure particulière.

## Regulating Employment Precarity in Ontario Home Care

**Timothy J. Bartkiw**

IN THE MID-1990s, the province of Ontario instituted a new model of “managed competition” to govern a significant portion of home care services delivery. The new model, based on competitive bidding for the delivery of home care services, deepened reliance on private and increasingly for-profit “service provider organizations.” In time, the outcomes of the transition to managed competition – particularly increased employment precarity and turnover – grew increasingly salient and became captured in prior literature. However, a series of subsequent responses to these outcomes also began to emerge, ostensibly aimed at improving work and employment conditions in this sector. This article provides a historical analysis of various responses to the heightened employment precarity wrought by the managed competition regime in Ontario home care, with a focus on personal support workers (PSWs) insofar as they have historically tended to experience the most precarious conditions among the primary home care occupations. The analysis suggests that the core institutional arrangement of fissured work and organizational relations, coupled with a hyperdecentralized bargaining structure, was a key constraint and mediating factor. The most dramatic policy measure aimed at employment precarity, the 2014 PSW Wage Enhancement Initiative, constituted a major, ad hoc overriding of this structure that had until then delivered wage restraint so successfully that it challenged the government’s own health human resources objectives. This reliance on such an extraordinary ad hoc instrument, without addressing the core institutional structure, severely restricts the degree of improvement in PSW employment outcomes capable of being produced by collective bargaining in Ontario home care.

AU MILIEU DES ANNÉES 1990, la province de l’Ontario a instauré un nouveau modèle de «concurrence gérée» pour régir une part importante de la prestation des services de soins à domicile. Le nouveau modèle, fondé sur un appel d’offres pour la prestation de services de soins à domicile, a renforcé le recours à des «organisations de prestataires de services» privées et de plus en plus à but lucratif. Avec le temps, les résultats de la transition vers une concurrence gérée - en particulier l’augmentation de la précarité de l’emploi et le roulement du personnel - sont devenus de plus en plus marquants et ont été pris en compte dans la documentation antérieure. Cependant, une série de réponses ultérieures à ces résultats ont également commencé à émerger, visant ostensiblement à améliorer les conditions de travail et d’emploi dans ce secteur. Cet article présente une analyse historique des diverses réponses à la précarité accrue de l’emploi provoquée par le régime de concurrence gérée dans les soins à domicile de l’Ontario, en mettant l’accent sur les préposés au

soutien à la personne dans la mesure où ils ont toujours eu tendance à vivre les conditions les plus précaires parmi les professions de soins à domicile. L'analyse suggère que l'arrangement institutionnel de base du travail fissuré et des relations organisationnelles, associé à une structure de négociation hyper décentralisée, était une contrainte et un facteur de médiation clés. La mesure politique la plus dramatique visant la précarité de l'emploi, l'initiative d'amélioration des salaires des préposés au soutien à la personne de 2014, a constitué une dérogation majeure et ad hoc de cette structure qui avait jusque-là mis en place une modération salariale avec tant de succès qu'elle a remis en question les objectifs du gouvernement en matière de ressources humaines en santé. Ce recours à un instrument ad hoc aussi extraordinaire, sans aborder la structure institutionnelle de base, restreint considérablement le degré d'amélioration des résultats d'emploi des préposés au soutien à la personne susceptibles d'être produits par la négociation collective dans les soins à domicile en Ontario.

## Contesting Big Brother: Legal Mobilization against Workplace Surveillance in the Puretex Knitting Company Strike, 1978–1979

**Mason Godden**

IN 1978, OVER 200 TEXTILE WORKERS affiliated with Local 560 of the Canadian Textile and Chemical Union went on strike at Puretex Knitting Company, a small garment factory in Toronto, Ontario. Of the strikers, 190 were immigrant women who opposed management's installation of nine security cameras on the premises, one of which was trained on the entrance to the women's washroom. To have the cameras removed and win the strike, Local 560 used a combination of traditional strike tactics and legal mobilization. This article makes a case for the significance of the Puretex strike by arguing that workplace surveillance acted as a flashpoint around which feminist and legal allies could mobilize in support of exploited immigrant women in the textile industry during the 1970s. By the strike's end, the Puretex women had not only gained invaluable and transformative strike experience but engaged with industrial legality and the state in a way that brought about meaningful change in their workplace. The Puretex strike is therefore a significant case of immigrant women's militant organizing in the labour and feminist movements during the 1970s and an important reminder that engagement with

industrial law and the state, in certain historical contexts, can provide avenues for successful worker resistances.

EN 1978, PLUS DE 200 TRAVAILLEURS du textile affiliés à la section locale 560 du Syndicat canadien du textile et de la chimie se sont mis en grève à Puretex Knitting Company, une petite usine de confection à Toronto, en Ontario. Parmi les grévistes, 190 étaient des immigrantes qui se sont opposées à l'installation par la direction de neuf caméras de sécurité sur les lieux, dont l'une a été mise à l'entrée des toilettes pour femmes. Pour faire retirer les caméras et gagner la grève, la section locale 560 a utilisé une combinaison de tactiques de grève traditionnelles et de mobilisation légale. Cet article démontre l'importance de la grève de Puretex en affirmant que la surveillance du lieu de travail a agi comme un point d'éclair autour duquel les alliées féministes et juridiques pouvaient se mobiliser pour soutenir les immigrantes exploitées dans l'industrie textile au cours des années 1970. À la fin de la grève, les femmes de Puretex avaient non seulement acquis une expérience de grève inestimable et transformatrice, mais elles se sont engagées dans la légalité industrielle et l'État d'une manière qui a entraîné des changements significatifs sur leur lieu de travail. La grève de Puretex est donc un cas significatif d'organisation militante des femmes immigrées dans les mouvements ouvriers et féministes au cours des années 1970 et un rappel important que l'engagement avec le droit du travail et l'État, dans certains contextes historiques, peut fournir des pistes pour des résistances ouvrières fructueuses.

## Remembering 1919: The Winnipeg General Strike

**Janis Thiessen**

DESPITE AN ABUNDANCE OF RESEARCH on the Winnipeg General Strike of 1919, how the strike has been remembered and commemorated by subsequent generations of Winnipeggers has been understudied. Though many archived oral histories of those involved in the strike exist, the intergenerational memory of the strike has been largely unaddressed. In anticipation of the strike's centennial, I conducted oral history interviews with six descendants of those involved in the 1919 strike, to learn how stories of the strike have been passed down in their families and how those stories shaped the interviewees' own understandings of labour and social justice. These interviews, though limited in number, attest to the importance of memory (both individual and collective) in oral history and, subsequently, in labour history.

MALGRÉ UNE ABONDANCE DE RECHERCHES sur la grève générale de Winnipeg de 1919, la façon dont la grève a été rappelée et commémorée par

les générations suivantes de Winnipegois a été sous-étudiée. Bien qu'il existe de nombreuses histoires orales archivées des personnes impliquées dans la grève, la mémoire intergénérationnelle de la grève a été largement ignorée. En prévision du centenaire de la grève, j'ai mené des entretiens d'histoire orale avec six descendants des personnes impliquées dans la grève de 1919, pour apprendre comment les histoires de la grève ont été transmises dans leurs familles et comment ces histoires ont façonné la propre compréhension des personnes interrogées du travail et de la justice sociale. Ces entretiens, bien que peu nombreux, attestent de l'importance de la mémoire (individuelle et collective) dans l'histoire orale et, par la suite, dans l'histoire du travail.