

## Relations industrielles Industrial Relations



*Automation and Collective Bargaining*, par Benjamin S. Kirsh,  
New York, Central Book Company, 1964, 219 pages.

Gilbert L'Heureux

Volume 20, Number 2, 1965

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027571ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027571ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

L'Heureux, G. (1965). Review of [*Automation and Collective Bargaining*, par Benjamin S. Kirsh, New York, Central Book Company, 1964, 219 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 20(2), 396–396.  
<https://doi.org/10.7202/027571ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1965

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

**Érudit**

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

## R E C E N S I O N S B O O K S R E V I E W

**Automation and Collective Bargaining**, par Benjamin S. Kirsh, New York, Central Book Company, 1964, 219 pages.

L'auteur se pose d'abord quelques questions qui pourraient se résumer surtout à celle-ci: est-ce que la négociation collective elle-même survivra à tous ces changements technologiques, comme cadre principal de la réglementation des conditions de travail? Malgré tous les éléments de solutions que la négociation peut nous présenter aujourd'hui, on peut se demander si ce ne sont pas seulement des résultats valables en courte période, qui rendent difficile l'adaptation globale à des problèmes plus sérieux en longue période. Considérant les avantages et désavantages de l'automation tant du point de vue économique que social, Kirsh nous présente la négociation collective actuelle comme le moyen pratique de faire le moins de dommage possible économiquement et socialement.

Tout en montrant comment les lois ont contribué à rendre possible l'équilibre au niveau du pouvoir de négociation entre les parties, il fait voir que le contexte d'automation dans lequel nous vivons évolue rapidement, ce qui rend possible un déséquilibre dans le pouvoir de négociation.

Dans le passé, on peut voir l'évolution du syndicalisme cherchant à contrôler l'offre d'emploi, à l'aide de décisions juridiques découlant de certaines causes où les syndicats étaient accusés de violation de lois, par exemple des lois anti-trusts. L'auteur soulève le problème à savoir si la position monopolistique du travail organisé ne s'affaiblit pas avec l'introduction de l'automation, après avoir été renforcée par certaines décisions en justice favorisant les syndicats.

Après une énumération de raisons acceptables pour expliquer la présence de plus en plus grande du gouvernement à la table de négociation, il y a une série d'exemples servant à démontrer que dans les secteurs les plus automatisés le pouvoir effectif de faire la grève semble amoindri. Avec l'apparition de nouveaux problèmes posés par l'automation, il y a aussi une évolution dans les concepts de la direction des entreprises, ainsi les prérogatives de la gérance doivent

changer en face des intérêts nouveaux de l'autre partie à la négociation.

Cet ouvrage étudie brièvement la portée de certaines clauses de la convention collective dans un contexte d'automation. On y met l'accent sur les clauses d'ancienneté surtout.

Certains éléments nouveaux viennent enrichir les systèmes de détermination de la rémunération par exemple le facteur d'amélioration annuelle du travailleur.

Selon Kirsh, le problème de déterminer la grandeur de l'unité de négociation la plus appropriée sera très important dans l'avenir.

L'attitude des syndicats de métier et celle des syndicats industriels en face des changements technologiques n'est pas la même. Le chapitre traitant de ces attitudes souligne l'importance des règles pratiques de travail, que les travailleurs eux-mêmes s'imposent en face de certaines situations.

Cet ouvrage ne règle pas les problèmes nouveaux qui se présentent dans la négociation collective comme conséquence de l'automation. Mais on y retrouve une certaine objectivité en face des attitudes qui déterminent souvent le climat des négociations.

**Gilbert L'Heureux**

**Managerial Long-Range Planning**, edited by George A. Steiner, McGraw-Hill Co., New York, 1963. 334 pages.

**Ce volume est le fruit d'un séminaire tenu à l'Université de California où des hommes d'affaires et des universitaires ont présenté leurs opinions sur les principes et pratiques de la planification en longue période au sein de l'entreprise.**

Des représentants de quatorze grandes entreprises privées et publiques ont décrit la démarche utilisée dans le processus de planification.

Le deuxième chapitre intitulé: « Highlights of the Seminar » présente un résumé des principaux points qui ressortent de la discussion: