

## Compte rendu

---

Ouvrage recensé :

*The New Perspectives in Collective Bargaining*, by Don R. Sheriff, Editor, Center for Labor and Management, College of Business Administration, The University of Iowa, Iowa City, Iowa, 1966, 41 pages.

par Benjamin S. Kirsh

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 23, n° 1, 1968, p. 177-178.

Pour citer ce compte rendu, utiliser l'adresse suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/027874ar>

DOI: 10.7202/027874ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

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 à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

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. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [info@erudit.org](mailto:info@erudit.org)

## RECENSIONS

**L'avenir du syndicalisme**, par Armand Capocci, Collection les grands Problèmes, Hachette, Paris, 1967, 267 pages.

Des premières organisations syndicales françaises, à travers l'évolution du syndicalisme français et étranger, Armand Capocci retrace et formule la vocation révolutionnaire du syndicalisme. Par une interprétation des faits rapide et parfois décousue, il pose les jalons de la lutte internationale des classes, lutte qui se traduit par une opposition parfois violente et anarchique au pouvoir patronal et étatique.

L'auteur rapproche d'une façon assez bizarre les aspirations ouvrières à la lutte des classes au sens marxiste du terme, il tente parfois d'identifier l'apolitisme de l'action syndicale à l'anarchisme pur et simple, et il pose l'avenir du syndicalisme en ces termes: « Le syndicalisme est, par essence, fait pour conquérir et non pour accepter ».

Poser l'action syndical en termes de lutte des classes ne fait-il pas un peu vieillot et la peur morbide de l'intégration du syndicalisme au système par la participation ne risque-t-elle pas de paralyser cette action? Voilà des questions qui ne sont pas posées dans cet ouvrage. La lutte des classes y est posée comme une base fondamentale et la conception de la participation reflète des positions cégétistes évidentes.

Si après les luttes mémorables que le syndicalisme international a soutenues pour se faire reconnaître et pour se faire accorder un statut presque égal aux autres institutions capitalistes contemporaines, pourquoi refuserait-il aujourd'hui d'utiliser les droits que lui accorde cette reconnaissance? Si le syndicalisme, pour être révolutionnaire, doit être anarchique, nous n'en sommes plus. Le syndicalisme sera réellement révolutionnaire s'il réussit d'abord à faire l'unité des travailleurs, s'il cesse ses querelles intestines pour mettre en commun toutes ses ressources, si peu importantes soient-elles, afin de participer réellement. Cette participation, bien qu'elle ne lui accorde pas le pouvoir comme le regrette M. Capocci, lui accorde un droit manifeste de discuter et d'être consulté. S'il ne veut pas rester un parent pauvre dans cette discussion, le syndicalisme doit mettre sur pied des équipes de chercheurs qui apporteront à la table des négoc-

iations des propositions clairement formulées et fondées sur des calculs qui éviteront l'approximation et les tâtonnements.

L'auteur le dit justement, il reste deux options au syndicalisme, soit reconnaître le système social et s'efforcer de le corriger, soit le réfuter et mettre toute son énergie au service de la révolution. Cependant, nous semble-t-il, avant de lancer la classe ouvrière dans une aventure où elle risque fort de crever, il conviendrait d'utiliser à fond les nouveaux mécanismes de participation et d'y mettre autant d'effort et de cœur qu'on en a mis dans la revendication jusqu'ici. Il reste un impondérable, la prise de conscience de leurs responsabilités sociales par les leaders et chefs syndicaux.

**L.-René PARENTEAU**

**The New Perspectives in Collective Bargaining**, by Don R. Sheriff, Editor, Center for Labor and Management, College of Business Administration, The University of Iowa, Iowa City, Iowa, 1966, 41 pages.

This booklet covers the controversial area embracing the issue of government intervention in the bargaining process. It involves the comprehensive scope of the limits of labor-management relations, work stoppages, the necessities of the public welfare, national defense, and the contours of the free enterprise system.

The range of the discussion is indicated by the presentations of the points of view and arguments of important experienced leaders from the fields of labor, industry and the public represented by an officer of the United States Federal Mediation and Conciliation Service and a journalist from an outstanding newspaper. Each of the four contributions is introduced with a preliminary analysis by university faculty members.

Necessarily, one's reaction to the separate versions depends upon the interest of the reader. Yet the average citizen who is affected by a serious work stoppage in an essential industry is concerned with some governmental instrumentality which will restore normal conditions.

What should not be overlooked, however, is the all inclusive coverage of the concept

of government intervention. This includes legislative enactment, administrative procedure, and judicial pronouncement.

Experience in the United States has ranged from governmental passivity to congressional compulsion in the railroad controversy. Of course there are many intermediate positions of government persuasion and force.

To those who are interested in the delimitation of the proper scope of intervention of governmental activity and the weight to be accorded the role of public welfare in labor disputes, this publication is recommended. It will be of assistance in informing the reader of the current development in the United States in this sector of industrial relations.

**Benjamin S. KIRSH**

**Management at the Bargaining Table**, by K.O. Warner & M.L. Hennessy, Public Personnel Association, Chicago, 1967, 490 pp.

Il y a peu de secteurs dans l'administration publique qui soient plus fluides et plus dynamiques que le domaine des relations patronales-ouvrières. Les auteurs de ce volume considèrent les relations entre la direction des entreprises publiques et les organisations d'employés comme un phénomène en constante évolution.

L'élément le plus important dans le phénomène des relations patronales-ouvrières dans le secteur public est en fait la négociation collective. Ce concept est assez récent dans les services publics et relativement non développé dans l'histoire de l'administration publique. Warner et Hennessy croient qu'il est temps de présenter une analyse plus systématique du Comportement de la direction des entreprises publiques à la table des négociations.

Sans prétendre que ce livre soit une étude définitive et finale, on peut quand même dire qu'il présente une introduction d'assez large envergure à un sujet d'intérêt croissant. Cet ouvrage comporte 3 grandes parties. En premier lieu, « The Dynamics of Collective Bargaining », présente la direction des entreprises publiques et quasi-publiques. Ce chapitre ne se limite pas seulement au gouvernement, mais il touche les universités, les écoles publiques et les corporations publiques. Puis on rencontre dans « The Bargaining Process » l'employé organisé en syndicat, en association indépendante ou en association professionnelle. C'est dans « The Future of Collective Bargaining » que les

auteurs considèrent le problème dans l'optique du public, des payeurs de taxes qui reçoivent des services en retour des argents versés.

Même si ce livre étudie le problème de la négociation collective surtout dans l'optique de la direction des entreprises publiques, son contenu touche autant le public que les organisations de travailleurs.

Cette monographie n'est donc pas seulement un livre de recettes. Elle décrit le cadre à l'intérieur duquel la direction des entreprises publiques négocie avec les organisations d'employés et en plus rend compte des pratiques courantes. Les auteurs y offrent en plus des suggestions pratiques sur la planification et la conduite de la négociation collective et sur les politiques et décisions à prendre pour conserver des relations harmonieuses avec les organisations d'employés.

En plus, les auteurs avancent un certain nombre de conclusions sur l'avenir des négociations dans les services publics et ce que cet avenir peut réserver aux administrateurs publics. Disons finalement que ce livre présente en annexe une foule de documents qui permettent autant à l'étudiant qu'au praticien d'élargir ses horizons sur le sujet.

**Jean SEXTON**

**Teachers, School Boards and Collective Bargaining: A Changing of the Guard**, by Robert E. Doherty and Walter E. Oberer, Cornell University, Ithaca, N.Y., May 1967, 139 pages.

The authors of this book are qualified as experts in the new field of collective bargaining in public education. Both have picked up their briefcases and travelled on many occasions, one to serve as a moderator and arbitrator in teacher representation and bargaining disputes, the other to conduct conferences and workshops in employer-employee relations for school-board members, school administrators, and teachers.

This book was written during the summer of 1966. Thus, their findings are based on very recent history, an era that educational historian of the future will likely call the seminal period of formal collective employment arrangements in education. So, this booklet may serve as an alarm to those concerned with providing a more appropriate structure for teacher-school board relations in a time of somewhat chaotic, but creative, flux.