

Relations industrielles Industrial Relations



Publications reçues

Volume 6, Number 1, December 1950

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023253ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023253ar>

[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 article

(1950). Publications reçues. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 6(1), 31–31. <https://doi.org/10.7202/1023253ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1950

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/>

Le salaire garanti dans l'industrie du fer et de l'acier *

Buts et objets

Le principal objet d'un système de salaire garanti est d'assurer une sécurité de salaire aux travailleurs dans l'industrie. L'insécurité dans le salaire, du fait du chômage ou du sous-emploi dans une quelconque industrie peut être causée par une série de circonstances, et il est difficile de définir avec précision le champ qui peut être couvert de façon appropriée et effective par un système de salaire garanti. Les variations dans le niveau de l'emploi, qui affectent la sécurité du revenu et l'emploi lui-même du salarié sont de quatre types principaux:

- a) les variations de longues périodes résultant par exemple, des améliorations technologiques ou de changements dans les habitudes d'achat du consommateur;
- b) variations cycliques provenant de changements dans la production;
- c) variations saisonnières;
- d) fluctuations occasionnelles qui peuvent découler de l'orientation économique des entreprises, des gouvernements ou d'autres causes.

Du fait de ces variations ou fluctuations, les travailleurs dans l'industrie ont subi des fluctuations similaires dans leur emploi et dans leurs revenus. L'amplitude de telles fluctuations et l'importance du chômage atteignant les travailleurs varient naturellement de pays à pays.

L'étendue suivant laquelle un système de salaire garanti peut couvrir les circonstances ci-dessus mentionnées et procurer aux travailleurs une sécurité accrue dans leurs salaires, varie avec les conditions sociales et industrielles de chaque pays. Cependant, en général, cela semblerait être un moyen approprié de les protéger contre les conséquences d'une interruption temporaire ou de la cessation du travail qui peut se produire de temps en temps, mais ne semblerait pas fournir une protection appropriée ou pleinement effective contre les conséquences de chômage à long terme ou autre type de chômage susceptible d'exister dans les cas (a) et (b). Les problèmes que soulèveraient de telles circonstances ne peuvent être considérés en détail, en relation avec le salaire garanti, et sont en partie du ressort de la sous-commission des variations technologiques. Il convient de considérer néanmoins que la sécurité accrue dans le revenu, assurée par l'application du salaire garanti pour-

rait, en quelques pays, contribuer à réduire les fluctuations de l'activité industrielles dues aux variations de la demande. (*La Gazette du Travail, Ottawa, avril 1950, Vol. L, no 4*)

Publications reçues

BAKER, Helen, *Transmitting information through management & union channels; two case studies.* Princeton University, Department of Economics.

CARTWRIGHT, Philip W., *Guaranteed Pensions and the Level and Stability of Income.* University of Washington. Reprinted from the Twenty-fourth Annual Proceedings of the Pacific Coast Economic Association.

The Foreman's Place in Management, Research Bulletin no 2, July, 1950. Labor-Management Institute, University of Connecticut, Storrs, Connecticut.

The economics of Collective bargaining. Proceedings of a Series of Public Lectures held during 1948 and 1949 in Berkeley and Los Angeles. Institute of Industrial Relations, University of California.

How to run a union meeting. A simple manual on parliamentary Law. 56 pages. Workers Education Bureau of America, 1440 Broadway, New York 18, N.Y.

KASTNER, Rexford P., *Seniority Rights for Supervisors?* Research Bulletin No. 7, Sept. 1950. New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University.

Pension Plan Financing, Mimeograph Bulletin No. 3, May 1950. Labor-Management Institute, University of Connecticut, Storrs, Connecticut.

RANDALL, Roger L., *Labor Agreements in the West Coast fishing Industry: restraint of trade or basis of Industrial Stability?* Reprint No. 24, 1950, 201 California Hall, University of California, Berkeley 4, Cal.

Syndicat — Force ouvrière! Publié par le service d'éducation de la C.T.C.C., août 1950, 23 pages.

Union Service Institute. July 30 — Aug. 4. Institute of Labor Economics and the Office of Short Courses and Conferences, University of Washington, Seattle.

The Union Steward and his Job. Research Bulletin No. 1 — January 1950. Labor-Management Institute, University of Connecticut, Storrs, Connecticut.

* Extrait d'une résolution adoptée à la troisième session de la Commission du fer et de l'acier du Bureau international du Travail, concernant le salaire garanti et les effets sociaux des progrès technologiques.