

Relations industrielles Industrial Relations



Western European Labor and the American Corporation, by
Alfred Kamin, Ed., Washington, D.C., Bureau of National
Affairs, 1970, 546 pp.

André Roy

Volume 26, numéro 2, 1971

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028241ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028241ar>

[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

Roy, A. (1971). Compte rendu de [*Western European Labor and the American Corporation*, by Alfred Kamin, Ed., Washington, D.C., Bureau of National Affairs, 1970, 546 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 26(2), 518–521. <https://doi.org/10.7202/028241ar>

5. Les conditions à réunir pour une bonne séance ;
6. Préparation et rangement du matériel de présentation.

Les sujets étudiés sont multiples et variés. Certaines parties sont techniques, d'autres théoriques. En fait, un technicien du matériel audiovisuel sera tout-à-fait à son aise dans les premières mais s'il veut élargir ses connaissances et rejoindre les préoccupations du formateur il aura grand profit à lire les parties qui à prime abord intéresseront surtout celui-ci.

Pour le non-initié aux deux aspects de la question, ce volume est beaucoup plus qu'une introduction au sujet et son étude, sans en faire un expert, lui permettra de se sentir beaucoup plus à l'aise face à cette matière.

Personnellement, les deux premières sections nous sont apparues particulièrement intéressantes parce que l'auteur a très bien su situer d'une part le problème de la formation dans l'entreprise et d'autre part, le phénomène de résistance ou de réticence face à l'emploi de l'audiovisuel à l'intérieur des programmes de formation. A notre avis, une lecture de ces pages et une réflexion sérieuse peuvent sinon convaincre, du moins amener à tenter un essai le plus acharné ad-versaire.

Dans le contexte des entreprises québécoises, le recours à l'audiovisuel en formation est peu répandu. Par son ouvrage, Rigg nous fait découvrir tous les avantages qu'on peut en retirer et aussi il nous indique les instruments et les techniques à utiliser selon les objectifs visés, les moyens et le temps dont on dispose. Les illustrations sont nombreuses il va sans dire : dessins, photos, tables techniques...

Il est un reproche que nous pouvons faire à l'éditeur français : celui de s'être limité aux ouvrages et revues françaises dans sa bibliographie et sources de documentation qu'il présente à la fin du volume. Enfin une réserve face au lexique audiovisuel bilingue présenté en annexe et qui n'est pas complet ; plusieurs termes techniques employés fréquemment en anglais tout au long de l'ouvrage ne s'y retrouvent pas.

Cependant il ne faut pas s'attarder sur ces détails mais retenir l'essentiel et l'ensemble de l'ouvrage même de Rigg qui est sans contredit excellent.

Jean-Pierre BEAULIEU

Science and Society, The Meaning and Importance of Scientific Method, by Michael Bassey, London, The University of London Press Ltd., 1968, 96 pp.

Ce petit livre présente un essai à caractère philosophique sur les principes qui sous-tendent la méthode scientifique appliquée à la solution de problèmes sociaux.

Il invite à la réflexion sur les limites d'une telle méthode.

Son principal mérite réside selon nous dans l'insistance de l'auteur sur l'importance de la distinction entre les faits, les valeurs et les hypothèses et sur la dissociation du chercheur de l'objet de son étude.

Notons que l'ouvrage est abondamment illustré et qu'il comporte de nombreux exemples d'application de la méthode scientifique à des problèmes contemporains tels que l'usage de la cigarette et le cancer, la carie dentaire et la fluoration de l'eau, le crime et la sanction, etc.

S'il ne s'agit pas d'un livre qui a principalement pour objet d'enseigner la méthode scientifique, il invite à la réflexion sur les limites d'une telle méthode.

Jean BERNIER

Western European Labor and the American Corporation, by Alfred Kamin, Ed., Washington, D.C., Bureau of National Affairs, 1970, 546 pp.

Sous ce titre, cet ouvrage présente une vingtaine d'études diverses dont le moins qu'on puisse dire, c'est qu'elles sont intéressantes et utiles. Elles traitent de huit thèmes principaux : 1. la société ou l'entreprise multinationale ; 2. la politique sociale de la communauté économique européenne ; 3. les conflits de travail et la négociation collective dans les pays de l'Europe de l'Ouest ; 4. les relations de travail et la législation du travail en différents pays du vieux continent ; 5. la fixation des salaires et des avantages sociaux ; 6. l'utilisation, la mobilité et la formation de la main-d'œuvre ; 7. le management et la politique d'investissement en Europe de l'Ouest ; 8. les relations de travail et le défi démocratique.

Il n'est pas possible dans une recension de quelques pages d'analyser tous les sujets qu'on trouve ici exposés. Il ne

s'agira donc que d'attirer l'attention sur les points les plus marquants.

Il y a d'abord l'exposé de John A. Belford. Son point de vue compte, puisqu'il s'agit de nul autre que le vice-président de Massey-Ferguson, société qui vend ses instruments aratoires dans quelque 170 pays différents et les fabrique dans 44 établissements situés dans 15 pays. Pour Belford, la société multinationale, à partir d'une politique de relations de travail bien définie, doit s'efforcer de s'adapter aux conditions propres à chaque nation. Ainsi, ne doit-elle pas encourir le risque d'une grève coûteuse en Grande-Bretagne pour une clause de sécurité syndicale qu'elle accepte d'emblée au Canada ou aux Etats-Unis. Comme pendant à ce premier exposé, Guy Nunn, assistant-directeur du service des relations internationales des UAW, traite du rôle des secrétariats internationaux en regard de l'entreprise multinationale. De son étude, il ressort que les secrétariats internationaux commencent à peine à jouer un rôle quelque peu notable. Même si les syndicats se rendent de plus en plus compte des dangers sociaux que représente l'émergence des entreprises multinationales dont le pouvoir économique peut s'étendre à de nombreux pays, jusqu'ici, ils ne sont guère allés plus loin qu'à des déclarations de principe, surtout à cause du peu d'organisation du syndicalisme dans les pays les moins développés. On songe de plus en plus, toutefois, à la possibilité de mettre sur pied dans certains secteurs, notamment dans l'industrie de l'automobile, un mécanisme de négociations sur une base internationale de façon à en arriver dans une certaine mesure à la parité des salaires.

Certaines des études de la deuxième et de la troisième partie de l'ouvrage offrent également beaucoup d'intérêt. J.-D. Neirinck, par exemple, traitant des systèmes de sécurité sociale à l'intérieur de la Communauté économique européenne, décrit d'une façon précise et claire les mécanismes et le fonctionnement de cette institution dont on entend beaucoup parler de ce côté-ci de l'Atlantique, mais qui est assez mal connue. D'autre part, Owen Fairweather donne une bonne description des mouvements syndicaux en Europe et L.-H. Crijns fait de même pour les régimes de négociations collectives. Dans ces parties de l'ouvrage, on trouve des exposés intéressants sur des sujets plus particuliers et qui demeurent encore d'une

certaine actualité : l'expérience des négociations à la Société Ford en Grande-Bretagne et des considérations sur les fameuses grèves qui eurent lieu en France au mois de juin 1968.

Mais de loin sont les plus captivantes les parties quatre, cinq, six et sept. Celles-ci dépassent les cadres d'une simple analyse de ce qui existe en Europe. Il s'agit bien plutôt de véritables études comparatives. Si elles sont de nature à renseigner ceux qui, de par leur activité professionnelle, peuvent être appelés à travailler en ces pays, elles constituent en outre un excellent sujet de réflexion pour tous ceux qui œuvrent chez nous dans le domaine des relations de travail.

L'exposé de Clyde W. Summers, par exemple, sur le rôle de la législation en matière de relations de travail dans ces pays, fait bien ressortir les différences marquées qui existent entre le régime nord-américain et les régimes européens : forme de représentation syndicale, effets des conventions collectives, centralisation des négociations, nature des conflits économiques ou des grèves, mécanisme de règlement des griefs, application des conventions collectives. On pourrait signaler au passage que, en Europe, les conventions collectives négociées au niveau national ou régional ne fixent que des conditions minimales et qu'il est généralement nécessaire de les compléter au plan de l'entreprise elle-même. Par exemple, une majoration de salaire de dix pour cent dans une convention collective n'a généralement aucun effet, étant donné que les traitements sont déjà de trente à cinquante pour cent plus élevés que les taux minima, ce qui n'est pas loin d'être l'écart qu'on retrouve chez nous entre les gains horaires moyens et les tarifs prescrits par les ordonnances de la Commission du Salaire minimum. Autre exemple à noter : une entreprise comme la Société Ford doit négocier en Grande-Bretagne avec pas moins de vingt-deux syndicats différents à l'intérieur de la même usine.

De même, en matière de conflits ou de grèves, il y a des divergences profondes : d'une part, dans la plupart des pays, les grèves ne sont soumises qu'à une réglementation très lâche et, d'autre part, comme les syndicats ne disposent généralement que de fonds peu considérables, ils usent de diverses tactiques peu coûteuses mais souvent fort efficaces, comme les grèves tournantes et les arrêts de travail de courte durée, qui posent aux

entreprises touchées des problèmes plus complexes même que les grèves totales.

Suivent cette étude d'une portée générale plusieurs exposés qui traitent notamment du rôle de la législation dans les relations de travail en Angleterre, en Belgique, dans la République fédérale d'Allemagne et en Irlande.

La cinquième partie de l'ouvrage est consacrée à l'examen des modes de rémunération, et ceci en parallèle avec ce qui existe aux Etats-Unis. Ces exposés sont précis et instructifs. Retenons-en simplement que, en 1968, — la situation n'a sans doute pas beaucoup changé depuis — les coûts indirects du travail représentaient, selon les pays, le pourcentage suivant par rapport au coût global : 12 pour cent en Grande-Bretagne, 17 pour cent aux Etats-Unis, 50 pour cent en Italie, 41 pour cent en France et 32 pour cent en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne. Cependant, ces statistiques peuvent être trompeuses, car il faut toujours se demander si les suppléments de salaire sont versés à même les revenus généraux de l'Etat, comme dans le cas de l'assurance-maladie en Grande-Bretagne et des allocations familiales en Allemagne ou s'ils sont directement portés au compte des salaires des entreprises comme dans le cas des allocations familiales en France.

Par ailleurs, de l'ensemble des études, il ressort que si les coûts du travail ont augmenté moins vite aux Etats-Unis qu'en Europe au cours des dix dernières années, ceux-là sont encore beaucoup plus élevés dans la plupart des secteurs industriels. Cela ne signifie pas toutefois que la productivité soit plus forte en Europe qu'en Amérique du Nord ou que l'entreprise européenne soit maintenant en mesure de concurrencer avec avantage l'industrie américaine. En fait, à cause du vieillissement et des dimensions plus restreintes des usines européennes et de certains retards d'ordre technique, il faut toujours y mettre plus d'heures-hommes pour fabriquer un produit donné.

Pourtant, il y a une chose à ne pas oublier : les pays d'Europe, notamment ceux qui appartiennent à la Communauté économique, poursuivent un certain nombre d'objectifs fondamentaux, croissance économique ordonnée, stabilisation des prix, équilibre de la balance des paiements internationaux, plein emploi et distribution équitable des richesses et des revenus, qui auront une influence

considérable dans un avenir plus ou moins éloigné. Déjà, les grandes décisions d'ordre économique et la façon dont l'on tend à faire fonctionner le mécanisme des négociations collectives en portent la marque.

Sur ce point, l'exposé de Léo-H.J. Crijns, membre du directorat général du service des Affaires sociales de la Communauté économique européenne, est capital et il vaut la peine de s'y arrêter d'un peu près à cause de son caractère d'actualité étant donné les conditions économiques prévalant aujourd'hui au Canada. On peut même en tirer des leçons très salutaires.

L'économie des pays d'Europe est soumise aux mêmes tensions que celle de l'Amérique du Nord : le fameux dilemme inflation et chômage. De l'étude de Crijns, il ressort que, en Europe, on rejette de plus en plus les instruments économiques classiques pour résoudre ce problème, c'est-à-dire le jeu de la monnaie et des prix. « La restriction de la demande par les majorations de taxes, écrit l'Auteur, la diminution des dépenses de l'Etat, les augmentations des taux d'escompte, le contrôle des crédits affectent certainement le marché du travail et, par conséquent, les salaires et les prix », mais il s'empresse d'ajouter que, pour de multiples raisons, « les prix de beaucoup de marchandises ne sont pas aussi flexibles qu'on est porté à le croire à première vue ». Les salaires ne se fixent plus selon le modèle d'une concurrence automatisée mais selon un monopole bilatéral, d'où il s'ensuit que vains sont les efforts tendant à rebâtir des structures de salaires et que les gages ne peuvent plus être réduits.

En conséquence, l'établissement d'une espèce de corrélation entre les salaires et le taux de l'emploi n'est pas une base valable pour assurer une politique de stabilisation. En pratique, il est impossible d'établir un équilibre entre, d'une part, un excédent de main-d'œuvre quelconque et, d'autre part, une majoration de salaires ; il est aussi impossible de manipuler la monnaie et les impôts de manière à atteindre l'équilibre que l'on recherche.

Mais, pour Crijns, le principal argument pour rejeter ces instruments, c'est qu'ils ont un effet dommageable sur l'emploi et sur la croissance économique. L'Auteur estime qu'une croissance économique saine exige un niveau d'emploi

élevé, parce que le chômage entraîne nécessairement une baisse de la production. Il repousse aussi avec force l'argument selon lequel un certain niveau de chômage peut être de nature à accroître la productivité par suite de la crainte de l'ouvrier de perdre son emploi. « Le principal danger de la politique traditionnelle de stabilisation au moyen de mesures monétaires et fiscales écrit-il, c'est que le succès obtenu dans la lutte contre l'inflation peut être atteint au détriment d'une baisse dans le taux de croissance économique avec cette conséquence que, à moyen terme, il devienne même plus difficile de combattre l'inflation. Je suis même porté à croire que c'est dans une économie portée par une vague de prospérité dont les taux de croissance sont élevés qu'il est encore le plus facile de régler certains problèmes que dans une économie stagnante ».

Deux autres études méritent également qu'on s'y arrête. C'est d'abord celle de John C. Shearer, qui fait ressortir que la politique des pays européens en matière d'utilisation de la main-d'œuvre vise plutôt à atteindre le plus haut niveau possible d'emploi qu'à procurer à l'ensemble des citoyens une espèce d'égalité de chance dans l'accès aux études et aux autres avantages économiques et sociaux. Dans les pays d'Europe, on vise les objectifs suivants : un taux de chômage qui ne dépasse pas 2 pour cent, une élévation maximum de 4 pour cent dans le taux d'accroissement annuel du produit national brut calculé en monnaie constante, un maximum de hausse de 2 pour cent par année d'augmentation de l'indice des prix à la consommation, ce qui se traduit finalement par une augmentation annuelle de 3½ pour cent de productivité.

Aussi, toute la politique de la main-d'œuvre est-elle orientée vers trois objectifs fondamentaux qui concourent à la fin première recherchée : développer les aptitudes des travailleurs de manière qu'ils puissent donner un rendement optimum, favoriser la mise en place de postes qui favorisent le mieux possible l'exercice de ces aptitudes, procurer à chaque travailleur l'emploi qui lui convient le mieux.

Sur un autre plan, en Angleterre par exemple, où le taux de chômage a tendance à être plus élevé que sur le continent, surtout dans les régions les moins développées, on s'est appliqué surtout à favoriser la décentralisation de l'industrie en vue de « déménager les emplois vers les gens plutôt que les gens vers les emplois » (moving jobs to people rather than people to jobs). Les subsides versés à cette fin équivalaient à \$2,500. environ par emploi et ils ont permis d'abaisser le taux de chômage de 5 pour cent et plus dans ces régions. Ceci visait un double but : d'abord combattre le chômage, mais aussi servir d'antidote à la congestion urbaine.

Le groupe des exposés sur les conflits que soulèvent les investissements américains outre-atlantique en regard de la culture ou, plus exactement, des cultures européennes porte évidemment sur divers aspects de ce problème que chacun peut facilement deviner, mais il en est un qui frappe davantage parce qu'il est directement relié à la question des relations de travail. On sait que, depuis toujours, en Europe les négociations collectives se déroulent généralement au niveau de l'industrie plutôt qu'au plan de l'établissement. Il faut bien prendre garde de s'y méprendre : la situation tend de plus en plus à s'inverser. Dans son exposé Samuel C. Silken s'exprime ainsi à ce sujet : « Il y a une tendance de plus en plus marquée en Europe vers la négociation par établissement (plant) plutôt qu'au niveau de l'industrie... Il s'agit d'une tendance générale qui semble s'accroître... Je crois même que cette tendance va s'implanter encore davantage par toute l'Europe ». N'y a-t-il pas certaines leçons à tirer de là ?

Il n'a pas été possible dans une recension de quelques pages de rendre justice à tous les auteurs, de donner une juste idée de l'ensemble de l'ouvrage. Bien des exposés sont passés sous silence. Ce n'est pas qu'ils manquent d'intérêt. Mais ce qui précède peut suffire à attirer l'attention de tous ceux qui, chez nous, s'intéressent au domaine des relations de travail dans toutes ses complexités.

André ROY