

## Relations industrielles Industrial Relations



C.D. DONN : *The Australian Council of Trade Unions. History and Economic Policy.* New York, University Press of America, 1983, 366 pp., ISBN 0-8191-2728-9

Gilles Dussault

Volume 39, numéro 3, 1984

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050063ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050063ar>

[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

Dussault, G. (1984). Compte rendu de [C.D. DONN : *The Australian Council of Trade Unions. History and Economic Policy.* New York, University Press of America, 1983, 366 pp., ISBN 0-8191-2728-9]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 39(3), 630–631. <https://doi.org/10.7202/050063ar>

The Dutch labour movement, this chapter reminds us, was once badly split three ways, with the famous «Pastoral letter» of Catholic Bishops in 1954 refusing Holy Sacrament to «Catholics known to be members of a Socialist union», as well as the setting up of Protestant unions by followers of the Dutch Re-reformed Church and its political expression, the wonderfully-name Anti-Revolutionary Party. What a change since then for the Catholic and Socialist unions, who now have merged in the new FNV! The surge of that merger, coming after the increase in militancy in the '60s and early '70s, soon subsided, however, under the pressure of the recession, the conservative government and the highest unemployment rate in the industrialized world (17.4 percent in April, 1984).

Belgium, with its other major problem — the cultural and economic split between the francophone and Flemish areas and with its highly multinationalized industry, is particularly sensitive to world economic trends. Mme Beaupain, in addition to giving us one of the rare references in this book to pre-World War II historical roots of labour, feels that the consensus — based «Belgian model has progressively disappeared». She cites the President of the powerful metal employers' federation as saying «The rituals have been retained but the faith is no longer present». One of her own remarks may be appropriate far beyond little Belgium in today's «elusive recovery»: «On the other hand, nobody believes very much any more in economic expansion» (p. 157).

In his «Summary and Conclusion» Sol Barkin calls our attention to the «new activism» of the '60s and '70s, bringing new weight to specific groups of workers, such as women, youth, migrants and immigrants, and white-collar workers. We can acknowledge that this new activism may have strengthened the resolve of employers to hold back or turn back the clock of social change in the workplace. We may also judge that this same activism is one of the reasons labour militancy, though weakened, has carried on ten years later in most industrialized countries and at a higher level than many employers and governments expected in the economic circumstances. In that case, shall we expect new and perhaps innovative attempts to either convince or coerce labour — the workers and their unions — to give up income guarantees, extensive benefits and control of work rules? Or shall we see unions, in Canada and elsewhere, dig in their toes and echo the Director for Canada of the United Auto Workers, Bob White, in summarizing the rejection of concessions by the Canadian Council of his union with the rhetorical question: «Who needs a union to walk us backwards»?

This book made me think. It should do the same for teachers, researchers, practitioners and others interested in comparative industrial relations in these changing times.

**Daniel BENEDICT**

Concordia University  
Montréal

**The Australian Council of Trade Unions. History and Economic Policy**, by C.D. Donn, New York, University Press of America, 1983, 366 pp., ISBN 0-8191-2728-9 (pbk.)

L'Australian Council of Trade Unions (ACTU) est la formation syndicale la plus importante en Australie. En 1983, elle regroupait 156 syndicats représentant 2.35 millions

de travailleurs. À ce titre, l'ACTU est de loin le porte-parole le plus influent des travailleurs syndiqués australiens (56% de l'ensemble des employés).

Comme son titre l'indique, cet ouvrage est à la fois une histoire de l'ACTU et une étude de ses politiques économiques. Le livre comporte une courte introduction destinée au lecteur qui n'est pas familier avec l'Australie

et débute par une brève histoire du mouvement syndical australien et du système d'arbitrage et de conciliation. Un long chapitre — assorti de pas moins de 514 notes — retrace l'histoire de l'ACTU depuis ses débuts hésitants dans les années 1920 jusqu'à nos jours. Donn met l'emphase sur les conflits idéologiques (entre communistes, socialistes et conservateurs) qui ont marqué l'évolution du Council et, jusqu'à un certain point, ralenti son développement. Il décrit en détails le rôle qu'ont joué des personnalités comme Albert Monk, associé à l'ACTU dès sa fondation jusqu'en 1969 lorsqu'il céda la présidence à Robert Hawke, aujourd'hui Premier Ministre de l'Australie. Hawke fut d'abord associé au service de recherche du Council à partir de 1959; rapidement il devint son principal porte-parole devant la Commission d'arbitrage et fut président de 1969 à 1981, lorsqu'il entra au Parlement fédéral. Ce chapitre est un bon résumé de l'histoire de l'ACTU mais il ajoute peu aux travaux disponibles comme *The History of the ACTU* de J. Hagan (Longman-Cheshire, 1981).

Dans la seconde partie du livre, Donn offre une contribution plus originale. Son analyse porte principalement sur les politiques salariales du Council et accessoirement sur celles qui concernent l'emploi et le chômage. Ce choix reflète l'emphase mise par l'ACTU elle-même sur chacun de ces thèmes. Il ne faut pas oublier ici que de 1940 à 1973, l'Australie a connu une période ininterrompue de plein-emploi. Pour son étude des politiques salariales, Donn a choisi d'analyser quatre décisions particulièrement significatives de la Commission d'Arbitrage, dont c'est le rôle, en bonne partie, d'établir le niveau des salaires.

Pour chacune des décisions, l'auteur étudie les points de vue de l'ACTU exprimés devant la Commission ainsi que les points de vue des représentants patronaux et la décision comme telle. Les décisions retenues sont celles de 1931, 1937, 1952-3, 1975. Celle de 1931 a eu pour effet de réduire les salaires de 10% et fut interprétée à l'époque comme une grande défaite syndicale. Son impact sur l'ACTU fut d'en retarder le développement et d'accentuer les tensions entre ses diverses fac-

tions idéologiques. L'effet de cette décision fut annulé en 1937 par une décision favorable aux syndiqués qui eu pour résultat de rétablir les salaires à leur niveau d'avant 1931 (en dollars constants) et de redorer le blason de l'ACTU. En 1952-3, la Commission d'arbitrage a aussi rendu une décision historique qui infligeait une défaite importante aux syndicats. La Commission décida de mettre un terme à l'indexation automatique des salaires au coût de la vie qui était pratiquée depuis 1921. La Commission acceptait ainsi le point de vue des employeurs qui faisaient campagne depuis longtemps pour l'abandon de l'indexation. Ce n'est que 22 années plus tard, en 1975, que R. Hawke réussit à convaincre la Commission de réintroduire une formule d'indexation des salaires. La formule retenue ne s'appliquait pas automatiquement mais requerrait une décision arbitrale à chaque trimestre. Toutefois, la Commission précisait qu'elle ne s'opposerait pas à l'indexation, à moins qu'on fasse la preuve devant elle que des raisons supérieures justifient un refus. La formule a plus ou moins bien fonctionné pendant quelques années et a été finalement abandonnée en 1981. La raison de son abandon est le fait que les syndicats recourraient de plus en plus aux pressions directes (grève et autres) pour rétablir les salaires de leurs membres rongés par une inflation gallopanne. Récemment, à l'automne 1983, le principe de l'indexation des salaires a été réaffirmé par la Commission d'arbitrage en contrepartie d'un engagement des syndicats à réduire leurs demandes salariales. Cette deuxième partie du livre intéressera donc les économistes pour sa valeur d'étude de cas.

Dans l'ensemble, ce livre est bien écrit, bien que le style de la thèse de doctorat, qui en est à l'origine, soit encore perceptible. Le travail d'édition laisse à désirer: les fautes typographiques sont nombreuses et il y a encore des références à la thèse plutôt qu'au livre. Le livre ne comporte pas d'index, ce qui dans un ouvrage à caractère historique m'apparaît inacceptable.

Gilles DUSSAULT

Université Laval