

## Compte rendu

---

Ouvrage recensé :

*The Economic Analysis of Trade Union*, by Charles Mulvey, Glasgow Social and Economic Research Studies 5, Oxford, Martin Robertson..., 1978, 154 pp. (The Book Society of Canada Ltd).

par Jacques Mercier

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 35, n° 1, 1980, p. 172-173.

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

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/029052ar>

DOI: 10.7202/029052ar

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)

auteurs s'attachent surtout aux théories et aux recherches les plus connues en Amérique du Nord». Le lecteur s'en rend bien compte tant par les contenus que les modes de présentation. Ainsi, à titre d'exemple, le chapitre traitant de la motivation, suit un déroulement qui se rapproche beaucoup de celui de Campbell et Pritchard (*Motivation Theory in Industrial and Organizational Psychology*, in M.D. Dunnette (ed), **Handbook of Industrial and Organization Psychology**, Chicago, Rand McNally, 1976) si ce n'est le regroupement de la théorie des deux facteurs de Herzberg à l'intérieur des théories fondées sur le processus. C'est là, l'essence de la différence de ce chapitre en regard de celui de Campbell et encore, ce regroupement différent n'est pas justifié par les auteurs!

Comme impression générale, il nous apparaît que cet ouvrage pourrait être une contribution intéressante aux fins de l'enseignement en ce qu'il permettra à l'étudiant de s'informer des théories et données de la recherche dans le domaine des sciences du comportement, particulièrement de la psychologie appliquée aux organisations. Le lecteur déjà familier avec ces aspects demeurera probablement sur son appétit et cherchera en vain une perspective ou un cadre intégratif original.

**Alain LAROCQUE**

Université Laval

**The Economic Analysis of Trade Union**, by Charles Mulvey, Glasgow Social and Economic Research Studies 5, Oxford, Martin Robertson..., 1978, 154 pp. (The Book Society of Canada Ltd.).

Le comportement et les conséquences économiques du syndicalisme ont suscité l'intérêt tant des économistes que des analystes des relations industrielles depuis déjà longtemps mais surtout à partir des années 50. L'ouvrage de Charles Mulvey, le second du genre en analyse économique qui se consacre entièrement au phénomène du syndicalisme

fait suite au célèbre **The Economic of Trade Unions** d'Albert Rees en 1962. Deux éléments majeurs font de **The Economic Analysis of Trade Union** un texte utile et attrayant à savoir l'effort de synthèse théorique du modèle d'analyse économique (néo-classique) du syndicalisme et la mise à jour des résultats des recherches empiriques sur les effets économiques du syndicalisme. Écrit dans un langage non-technique et accompagné de nombreuses illustrations graphiques, le volume comprend onze chapitres que nous regroupons en trois parties, la première (chap. 1-7) exposant le modèle d'analyse, la seconde (chap. 8-10) les effets et la dernière (chap. 11) quelques observations de l'auteur relativement aux politiques de l'état face au syndicalisme en Angleterre.

Le modèle de base de l'analyse économique du syndicalisme repose sur trois éléments déjà familiers aux étudiants de la question: la demande pour les services des syndicats, l'identification des préférences collectives (syndicales) en termes de niveaux d'emploi et de salaire et la dynamique de la négociation collective laquelle a pour fondement le pouvoir de négociation des parties. Outre ces notions et d'autres qu'on retrouve traditionnellement dans tout bon ouvrage de base en économie du travail, l'auteur discute celles de «pouvoir collectif vs pouvoir individuel» de Charles C. Holt et de «gains favorables aux deux parties négociatrices» de Walton et McKersie, ainsi que de l'intervention d'une partie tierce dans le processus de négociation.

La partie relative aux résultats d'études empiriques sur les effets du syndicalisme traite séparément les différentiels «syndiqués vs non-syndiqués» de salariés, l'inflation par les salaires et l'effet du syndicalisme sur les grands agrégats tels le P.N.B., le niveau global d'emploi et la distribution du revenu. La présentation reprend rapidement les arguments théoriques dans chaque cas et expose brièvement la méthodologie utilisée ainsi que les limites qui lui sont inhérentes. La littérature de référence est essentiellement anglaise et américaine comme c'était le cas d'ailleurs pour la partie théorique. Cela ne

surprend pas puisque c'est dans ces pays que les organisations syndicales approchent le plus le modèle de comportement économique proposé et que c'est surtout en Angleterre et aux États-Unis que les études théoriques et empiriques sur le sujet ont été produites. L'application du modèle à d'autres régimes de négociation collective, dans la mesure où elle évolue dans des systèmes de marchés et compte tenu d'un contexte international constituerait un nouveau champ d'exploration des plus intéressants. Pour le lecteur canadien, étant donné la similitude des régimes de relations industrielles qui l'entourent d'avec ceux des États-Unis et de l'Angleterre, le contenu du texte de Mulvey fait tout autant actualité.

Finalement, l'auteur, en tant qu'observateur assidu de l'économie anglaise et de la scène des relations industrielles de son pays, y va de quelques conclusions et recommandations relativement aux effets économiques du syndicalisme en Angleterre. Selon l'auteur, l'une des principales constatations se dégageant de la partie deux, reste l'absence d'effets directs importants du syndicalisme sur l'inflation, le P.N.B. et la distribution du revenu entre travail et autres facteurs de production. Ce à quoi on semblerait plutôt assister en Angleterre toutefois, c'est à un protectionisme grandissant contre l'économie de marché, par exemple, les nationalisations d'industries et le haut niveau de prestations aux chômeurs dont une partie résulte de l'action syndicale dans les secteurs soumis à la concurrence et aux prix du marché. Ce faisant, il en résulte une inefficacité croissante de l'économie anglaise et un transfert de revenu entre payeurs de taxes et syndiqués et entre non-syndiqués et syndiqués. C'est pourquoi les politiques de contrôle de salaires sont inefficaces et devraient plutôt céder la place à des efforts pour revitaliser l'économie de marché, par exemple, en exigeant aux monopoles étatiques de se conformer à certains critères d'efficacité dans l'allocation de leurs ressources et en remplaçant l'assurance-chômage publique par un régime universel de revenu annuel garanti. Ce sont là d'ailleurs

des réflexions qui trouvent écho dans d'autres pays y compris au Canada et au Québec, bien que les résultats des études pilotes sur un régime tel l'impôt négatif sur le revenu avec revenu minimum garanti aux États-Unis, ne permettent pas de croire que leur application résoudrait de facto ces problèmes.

Jacques MERCIER

Université Laval

**Industrial and Labor Relations Terms: A Glossary**, by Robert E. Doherty, ILR Bulletin no. 44, Fourth Edition, Ithaca, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, 1979, 40 pp.

On comprendra que ce n'est pas sans curiosité que j'ai examiné attentivement la quatrième édition de cette brochure publiée pour la première fois en 1962 par le professeur Doherty.

Elle comprend trois cents termes parmi les plus utilisés dans le domaine des relations du travail avec leur définition.

Par rapport aux éditions précédentes, l'auteur a laissé de côté un certain nombre d'expressions tombées en désuétude et a enrichi son texte d'expressions nouvelles pour tenir compte des nouveaux développements touchant la négociation collective, l'arbitrage, la législation et les décisions judiciaires etc. Nous en avons ainsi relevées près de quatre-vingt-dix. Par exemple, **affirmative action**, **blue flue**, **burden of proof**, **demand-deficiency unemployment**, **duty of fair representation**, **front loaded**, **final arbitration**, etc. Plusieurs définitions ont été reformulées avec plus de précision, complétées ou mises à jour.

Le seul regret que l'on peut signaler, c'est que ce glossaire ne soit pas plus considérable. Comme tel, cependant, il demeure un instrument utile à tous ceux qu'intéressent les relations du travail dans le contexte étatsunien.

Gérard Dion

Université Laval