

Relations industrielles Industrial Relations



Wage Price Controls and Labor Market Distortions, by Daniel J.B. Mitchell and Ross E. Azevedo, Institution of Industrial Relations, University of California Monograph series #16, 1976, 175 pp.

Jacques Saint-Laurent

Volume 32, Number 4, 1977

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028833ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028833ar>

[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 review

Saint-Laurent, J. (1977). Review of [*Wage Price Controls and Labor Market Distortions*, by Daniel J.B. Mitchell and Ross E. Azevedo, Institution of Industrial Relations, University of California Monograph series #16, 1976, 175 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 32(4), 643–644.
<https://doi.org/10.7202/028833ar>

Cost-of-Living Adjustments in Union-Management Agreements, by R.H. Ferguson, New-York State School of Industrial and Labor Relations, Bulletin 65, 1976, 71 pp.

En 1976, aux États-Unis, si l'on exclut les employés gouvernementaux et si l'on considère seulement les entreprises de 1 000 travailleurs et plus, 58% des travailleurs étaient protégés contre la hausse des prix à la consommation par une clause appropriée faisant partie intégrante de la convention collective de travail. C'est-à-dire l'importance grandissante d'une telle clause, puisque 10 ans plus tôt, seulement 20% des travailleurs considérés avaient cette protection.

L'A. dans cette courte publication, 71 pages, et dans un premier chapitre, explique de façon succincte la nature des clauses d'ajustement au coût de la vie, en donne une brève histoire, et établit la mesure de son utilisation. À cet égard, il est bien évident que son utilisation est beaucoup moins grande dans les entreprises de moins de 1 000 employés, puisqu'en 1976 11% seulement de tous les employés non-agricoles et travaillant en-dehors des maisons privées étaient couvertes par une telle clause.

Dans un deuxième chapitre, l'A. procède de façon plus détaillée à l'analyse des diverses composantes des clauses d'ajustement au coût de la vie: la façon dont on lie les changements dans les prix aux salaires, la fréquence des ajustements, leurs limites et les avantages et désavantages de telles clauses.

Le troisième chapitre est consacré à la nature, l'utilisation et l'histoire de l'indice américain des prix à la consommation.

Le quatrième chapitre comporte une discussion trop brève des relations entre les clauses d'ajustement et l'augmentation des prix. L'A. y souligne que jusqu'ici de telles clauses ne semblent pas avoir eu d'effets inflationnaires de quelque importance, bien qu'il soit difficile, à cause de la complexité de la question, d'avoir une opinion bien ferme à ce sujet.

Dans un dernier chapitre, le lecteur trouvera une dizaine de clauses types

d'ajustement au coût de la vie. Le tout est suivi d'une courte, mais excellente bibliographie.

En somme, quiconque désire préciser rapidement ses connaissances sur les clauses d'ajustement au coût de la vie trouvera dans ce bulletin tout ce qu'il lui faut.

Jacques SAINT-LAURENT

Université Laval

Wage Price Controls and Labor Market Distortions, by Daniel J.B. Mitchell and Ross E. Azevedo, Institute of Industrial Relations, University of California Monograph series # 16, 1976, 175 pp.

En soi, une discussion sur les distortions transmises sur le marché du travail par l'établissement d'un contrôle des prix et des salaires comporte un intérêt évident: il faut bien, avant d'apporter une solution à un problème, connaître de façon aussi précise que possible, si l'application de cette solution ne sera pas la source même d'autres problèmes.

Pour nous, cette discussion comporte un intérêt supplémentaire, puisque nous vivons encore une période de contrôle des prix et des salaires, bien qu'elle semble devoir se terminer bientôt.

La littérature sur l'effet des contrôles sur l'inflation est abondante. On y retrouve surtout une analyse de l'effet bénéfique des contrôles sur les prix et les salaires. Mais, l'analyse des effets coûteux des contrôles est à peu près inexistante, si ce n'est celle des coûts administratifs des programmes.

Les auteurs ont fait porter leurs recherches sur trois problèmes particuliers que des contrôles sur les prix et les salaires peuvent créer: a) celui des pénuries possibles sur les marchés des produits et du travail; b) celui de l'impact sur les programmes d'incitation à l'augmentation de la productivité et c) celui des effets également possibles sur le système des relations de travail.

Dans le premier cas, si le niveau des salaires qu'on impose se situe en dessous

du niveau du marché, on pourra difficilement retenir ou attirer des travailleurs.

Dans le deuxième cas, au moment de l'application des contrôles, les autorités s'attendent à ce que les travailleurs rémunérés à la pièce le demeurent et que les contrôles s'appliquent à leur cas. Mais, lorsque les méthodes de travail changent suite à l'introduction d'une nouvelle technologie, les taux à la pièce peuvent être changés. On peut alors profiter de l'occasion pour tenter d'échapper aux contrôles. Qu'on y réussisse ou pas, cela aura des conséquences sur la productivité.

Dans le troisième cas, puisque le contrôle des salaires comporte une intervention directe dans un élément essentiel de la convention collective, cela ne peut pas ne pas affecter le système des relations de travail. Par exemple, si les contrôles sont trop sévères, des grèves peuvent éclater pour manifester une opposition aux contrôles eux-mêmes.

L'étude empirique des auteurs porte sur l'expérience américaine de contrôle des prix et des salaires au cours de la période 1971-74.

L'analyse des données suggère que lorsque les salaires sont maintenus, par contrôle, en dessous des taux qui prendraient place sans eux, les taux d'absentéisme et de roulement s'élèvent. Elle révèle également que l'effet sur l'emploi, — une augmentation des surplus de travailleurs — est engendré par une réduction de la production conséquente au contrôle des prix.

Quant à l'effet des contrôles sur la productivité, il fut apparemment négligeable, peu d'unions profitant d'un trou dans la réglementation pour passer d'un système de rémunération horaire à un système de rémunération à la pièce. Par ailleurs, comme peu d'entreprises rémunérant déjà à la pièce ont demandé à la commission des contrôles la révision de leur système, il se peut que le maintien des mêmes taxes aient diminué la productivité.

Enfin, il semble bien que les contrôles ont eu un effet sur les mécanismes de négociation. En effet, la négociation a porté davantage sur les clauses non-matérielles et

la durée de la convention a été réduite. Par ailleurs, il ne semble pas que les contrôles aient contribué de façon significative à l'augmentation des arrêts de travail.

En conclusion, on peut dire que la monographie de Mitchell et Azevedo est intéressante parce qu'elle souligne des conséquences de l'imposition des contrôles auxquelles on a accordé peu d'attention empirique jusqu'ici. Le lecteur doit cependant repousser la tentation d'appliquer au cas canadien l'expérience américaine des années 71-74, la situation des deux économies au point de départ, les réglementations qui suivent l'imposition des contrôles et la rigidité avec laquelle elles ont été appliqués n'étant pas nécessairement les mêmes.

Jacques SAINT-LAURENT

Université Laval

The Human Constraint, The Coming Shortage of Managerial Talent, by John B. Miner, Washington, The Bureau of National Affairs Inc., 1974, 270 pp.

L'efficacité et la rentabilité d'une organisation sont largement influencées par la qualité des administrateurs en place. Or, une baisse dans la qualité et plus précisément dans la motivation à diriger des étudiants et jeunes administrateurs a été notée par le Dr J.B. Miner dans «The Human Constraint: The Coming Shortage of Managerial Talent».

Ce livre se divise en deux parties distinctes. La première pose le problème du manque de motivation à diriger des cadres et tente d'en déterminer les causes. Dans la deuxième partie, le Dr Miner discute des différentes solutions que les entreprises pourraient envisager afin de solutionner le problème.

Miner fait donc l'hypothèse que le succès dans la carrière d'un administrateur est proportionnel à son degré de motivation à diriger. Il définit les composantes de la motivation comme étant :

« An individual with a strong motivation to manage likes to compete, and he likes to exercise power and authority.