

Relations industrielles Industrial Relations



The Shrinking Perimeter, by Hervey A. Juris et Myron Roomkin (eds), Lexington, Lexington Books, 1980, 226 pp.

Jean Boivin

Volume 35, Number 3, 1980

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/029105ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/029105ar>

[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

Boivin, J. (1980). Review of [*The Shrinking Perimeter*, by Hervey A. Juris et Myron Roomkin (eds), Lexington, Lexington Books, 1980, 226 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 35(3), 603–604.
<https://doi.org/10.7202/029105ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1980

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/>

The Shrinking Perimeter, by Hervey A. Juris et Myron Roomkin (eds), Lexington, Lexington Books, 1980, 226 pp.

Ce livre est le compte rendu d'un colloque tenu en juin 1979 dont le thème était l'avenir des relations du travail dans l'industrie manufacturière américaine.

Les deux éditeurs du volume expliquent en préface que l'idée de tenir un tel colloque provient du fait que la plupart des recherches actuelles sur les relations industrielles sont orientées vers les nouveaux secteurs où le syndicalisme vient de s'implanter (que l'on pense au secteur public), et ils ont voulu profiter de l'occasion pour faire le point sur la situation des relations patronales-syndicales dans les industries où le syndicalisme a fait son apparition il y a plus de quarante ans.

Considérant que depuis le début des années 1960 le volume de l'emploi ainsi que les effectifs syndicaux diminuaient graduellement au fur et à mesure que les entreprises substituaient du capital pour de la main-d'oeuvre et allaient établir de nouvelles usines hors des États-Unis, les deux éditeurs ont voulu étudier l'impact de cette nouvelle conjoncture sur la négociation collective dans les prochaines années. Pour ce faire, ils ont réuni d'éminents spécialistes des relations industrielles tels Jack Barbash, Milton Derber, George Hildebrand, Michael Piore, Albert Rees, George Strauss et L. Loyd Ulman de même que des représentants patronaux et syndicaux en provenance des principales industries de fabrication américaines. L'objectif de la conférence était de vérifier si le paradigme d'analyse des relations patronales-syndicales des années 1930, 1940 et 1950 était encore valable trente années plus tard ou s'il s'était modifié sous l'impact des nouvelles conditions décrites plus haut.

On doit déplorer que les auteurs n'ont pas cherché à préciser ce paradigme d'analyse de sorte que le lecteur ne possède aucun guide méthodologique à travers les différents chapitres que constitue le volume. Tout ce que l'on nous dit est que chacun des participants devait réexaminer les hypothèses sous-jacentes à la théorie actuelle et essayer de prédire si celles-ci pouvaient continuer d'être confirmées dans les années 1980. Le seul

moyen d'approximer le cadre de référence utilisé pendant la conférence est fourni par le titre de chacun des chapitres qui contiennent des exposés assez rigoureux de la part des personnes déjà mentionnées.

Ainsi, le chapitre 1 est consacré à l'avenir de l'industrie manufacturière américaine; le chapitre 2 porte sur l'évolution des effectifs syndicaux; les chapitres 3 et 4 analysent les structures et le processus de négociation collective ainsi que la vie interne des syndicats; le chapitre 5 essaie d'évaluer si des sujets comme la qualité de la vie au travail et la participation des travailleurs aux instances décisionnelles de l'entreprise seront au centre des préoccupations des organisations syndicales dans les prochaines années; le chapitre 6 examine les politiques de relations de travail des entreprises étrangères opérant aux États-Unis et le chapitre 7 présente une critique assez virulente de l'action politique traditionnellement pratiquée par les syndicats américains; le tout se terminant par un dernier chapitre rédigé par les deux éditeurs qui dégagent les principales conclusions de la conférence.

Ce volume, quoique très intéressant à bien des égards, ne serait-ce qu'à cause de la qualité des conférenciers, laisse quand même le lecteur sur son appétit. En effet, le bilan final est à peu près le suivant: il ne fait aucun doute que des transformations majeures se sont produites et vont continuer de se produire dans cet important secteur de l'activité économique; malgré tout, il semble bien que les pratiques de relations du travail resteront sensiblement les mêmes au cours des prochaines années. En effet, des sujets comme l'amélioration de la qualité de la vie au travail ou encore la participation institutionnelle des travailleurs aux décisions de l'entreprise ne soulèvent guère l'intérêt des syndicats qui vont même jusqu'à rejeter certaines initiatives louables par crainte que cela nuise à leur fonction revendicative traditionnelle.

Le chapitre le plus intéressant est sans doute celui sur les effectifs syndicaux où Albert Rees analyse les principaux facteurs expliquant le déclin des effectifs syndicaux et où Milton Derber présente différents scénarios possibles quant à l'évolution future de ces mêmes effectifs. Ainsi, le déclin des effec-

tifs syndicaux est évidemment lié en partie à des facteurs propres aux caractéristiques du secteur de fabrication lui-même comme le fait que celui-ci occupe une part relative de plus en plus petite dans l'ensemble de l'économie ou encore que la proportion des travailleurs directement affectés à la production a, elle aussi, diminué par rapport à la main-d'oeuvre totale à l'intérieur des entreprises de fabrication. Rees souligne aussi que le déplacement graduel des entreprises du nord-est et du mid-ouest vers le sud-est responsable également du déclin des effectifs syndicaux, car on ne retrouve pas dans ces États des législations aussi favorables envers le syndicalisme que celles des États plus industrialisés. Malgré tout, l'explication la plus intéressante est soulevée par les deux éditeurs dans leur chapitre de conclusion et elle repose sur l'hypothèse suivante: les employeurs, malgré les apparences, n'auraient jamais véritablement accepté le syndicalisme; ils se contentaient de le tolérer lorsque c'était économiquement possible de le faire ou encore lorsque le contexte socio-politique l'imposait (que l'on pense à la période du New Deal jusqu'à la deuxième guerre mondiale). Cependant, avec les difficultés économiques que connaissent actuellement les États-Unis, notamment l'inflation et la concurrence étrangère, les sentiments fortement anti-syndicaux des employeurs ne manquent pas de refaire surface et c'est pourquoi on retrouve actuellement une grande résistance face aux syndicats, tel que le démontre le nombre croissant de bureaux spécialisés ayant exclusivement pour tâche d'aider les entreprises à prévenir la syndicalisation de leurs employés.

Malgré cette constatation plutôt pessimiste, Milton Derber souligne néanmoins que l'avenir réserverait des jours meilleurs aux syndicats si l'un ou l'autre des scénarios suivants se matérialisait: comme le syndicalisme a toujours progressé par bonds et ce dans des conjonctures économique-politiques non orthodoxes telles les guerres, les dépressions ou l'hyper-inflation, s'il fallait qu'une telle situation se produise (ce que l'auteur ne souhaite évidemment pas), les syndicats pourraient peut-être connaître un accroissement substantiel de leurs effectifs. Un deuxième

scénario de croissance fait reposer sur une nouvelle génération de dirigeants dynamiques l'élaboration de stratégies d'organisation plus vigoureuses qu'actuellement. Le troisième scénario suppose que les syndicats pourraient capitaliser sur l'insatisfaction grandissante de cols blancs, de jeunes professionnels et de femmes qui composent une fraction toujours plus importante de la main-d'oeuvre, pour refaire le plein des membres qu'ils ont perdus au cours des dernières années. Une autre hypothèse, qui me semble beaucoup plus problématique, impliquerait que la ferveur syndicale du secteur public pourrait se transmettre au secteur de fabrication. Enfin, le dernier scénario suppose que les travailleurs du sud des États-Unis traditionnellement hostiles envers le syndicalisme, changeront d'attitude au fur et à mesure que cette partie du pays deviendra de plus en plus industrialisée.

Malgré tout, la plus réaliste des prédictions demeure sans doute celle qui prévoit que les effectifs syndicaux du secteur de fabrication continueront de diminuer légèrement en pourcentage de l'emploi total entraînant ainsi une diminution du pouvoir des syndicats dans ce secteur.

Le livre *Shrinking Perimeter* est certes très intéressant et grandement d'actualité. Le seul reproche qu'on peut lui faire, c'est d'essayer d'avoir une prétention scientifique reliée à la théorie des relations industrielles. De ce point de vue, il déçoit grandement les attentes du lecteur.

Jean BOIVIN

Université Laval

Developing Employee Relations, by Peter Warr, Stephen Fineman, Nigel Nicholson, and Roy Payne. Westmead, Farnborough, Hants, England, Saxon House/Gower Press, 1978, 197 pp.

This book consists of two major parts. The first half provides a detailed description and assessment of a large scale organizational development intervention aimed at improving human relations at a British steel plant. The