

Relations industrielles Industrial Relations



Perspectives on the Wage-Price-Unemployment Problem : Stop the Market, I Want to Get Off, Proceedings of the 1972 Conference of the Industrial Relations Management Association of British Columbia, February 1972, Edited by Vance F. Mitchell and W.T. Stanbury, Vancouver : Versatile Publishing, 1972, 179 pp.

Pierre Fortin

Volume 28, numéro 1, 1973

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028377ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028377ar>

[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

Fortin, P. (1973). Compte rendu de [*Perspectives on the Wage-Price-Unemployment Problem : Stop the Market, I Want to Get Off*, Proceedings of the 1972 Conference of the Industrial Relations Management Association of British Columbia, February 1972, Edited by Vance F. Mitchell and W.T. Stanbury, Vancouver : Versatile Publishing, 1972, 179 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(1), 211–213.
<https://doi.org/10.7202/028377ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

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 en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

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.

<https://www.erudit.org/fr/>

Ce « reading » est divisé en cinq parties principales et regroupe vingt-deux articles dont les dates de parution varient entre 1928 et 1966 avec une concentration dans la décennie 1955-1965. Une brève présentation précède chacune des parties et une bonne bibliographie propose aux lecteurs intéressés d'élargir leur intérêt.

Une première partie s'intéresse à la nature et au processus du changement technologique. Cette partie est teintée d'un intérêt historique par l'article de Schumpeter qui voit comme inévitablement relié l'instabilité de courte période du capitalisme et la croissance en longue période. Cette partie est complétée par les pensées de Usher, Ruttan et Blaug.

Puis, l'éditeur concentre son attention sur les facteurs déterminants du changement technologique. C'est ici qu'on tente de répondre à des questions telles le rôle des forces du marché sur le changement technologique, la réaction de la technologie aux pressions du marché et la distribution des bénéfices et des coûts dans le processus du changement technologique. Dans cette section, Schmookler, Nelson, Arrow et Fellner soulignent l'importance du profit comme motivateur d'activités innovatrices. Parker examine deux siècles de changements technologiques, Griliches rapporte un taux de rendement (privé et public) d'au-delà de 700% de certaines recherches en agriculture et Fellner examine l'impact sur les facteurs de production utilisés.

Dans un troisième temps, on offre quelques réflexions sur la diffusion de la nouvelle technologie. Fondamentalement, on soutient la thèse que les changements observés dans la distribution d'innovations particulières sont largement dus à des variables économiques telles le profit. Une série d'études de cas illustre ce point.

Dans une quatrième partie, on attaque les conséquences des changements technologiques sur la croissance économique. Des articles d'Abramovitz et de Solow tentent de quantifier cette contribution et concluent à la tendance généralisée de sur-estimation. Denison et Griliches présentent chacun leur version des choses. Il est regrettable que dans cette partie, comme dans tout le livre, on ne dise pas

mot des conséquences des changements technologiques sur les travailleurs et les communautés. Il semble que ce soit un coût (privé et social) qui devrait préoccuper même l'économiste.

Finalement cet ouvrage présente quelques réflexions sur les aspects internationaux des changements technologiques en termes de concurrence internationale. Y a-t-il avantage à être un leader en ce domaine? Quelles influences peut-on noter sur les fonctions de production, jusqu'à quel point un pays peut-il absorber une technologie plus avancée?

Cet ouvrage présente sûrement un point de vue intéressant mais évidemment partiel sur les changements technologiques. C'est un ouvrage intéressant qui s'ajoute à la vaste littérature sur les changements technologiques.

Jean SEXTON

Perspectives on the Wage-Price-Unemployment Problem: Stop the Market, I Want to Get Off, Proceedings of the 1972 Conference of the Industrial Relations Management Association of British Columbia, February 1972, Edited by Vance F. Mitchell and W.T. Stanbury, Vancouver: Versatile Publishing, 1972, 178 pp.

Ce livre est le compte-rendu de la Huitième conférence annuelle de l'IRMA qui a eu lieu à Vancouver en février 1972 et qui portait sur le dilemme chômage-inflation. La liste des conférenciers comprenait Ronald Bodkin, Sylvia Ostry, Robert Flanagan, Donald Vial, John Young, Robert Bandeen, John Fryer, Abba Lerner et Eric Kierans.

Bodkin laisse entendre que, depuis 1965, le dilemme chômage-inflation est devenu plus difficile au Canada, en ce sens que pour atteindre un taux donné de chômage, il faut être prêt à accepter un taux d'inflation plus élevé d'environ 2½% qu'auparavant. Il note que cette exacerbation du dilemme est due à la montée des anticipations inflationnistes, sans en expliquer cependant la source ultime. A son avis, ces anticipations ne dégèneront pas en spirale irrésistible à long terme. Il lance aussi, avec Lerner, un slogan qui semble faire l'unanimité des économistes présents (sauf Young), à savoir que les coûts sociaux de l'infla-

tion ont été grandement exagérés par rapport à ceux du chômage.

Se penchant sur les politiques fédérales concernant la formation et la mobilité de la main-d'œuvre, Ostry leur fait trois sortes de reproches. Tout d'abord, elles ne servent pas à grand chose si les emplois sont rares et les récessions prolongées, comme c'est effectivement le cas au Canada depuis 1966. Ensuite, elle trouve ces politiques trop peu sélectives et oublieuses du secteur tertiaire, trop orientées vers l'éducation formelle, par opposition à la formation en cours d'emploi. Enfin, elle voudrait voir les politiques fédérales plus attentives aux problèmes spécifiques que pose l'insertion de certains groupes (les plus pauvres, les « bacheliers de la cinquième », les jeunes et les femmes) dans les marchés du travail. Elle invite les autorités à combattre fermement les segmentations des marchés provoquées par les diverses formes de discrimination, de protection et d'exclusion.

De son côté, Flanagan brosse un tableau peu reluisant de l'efficacité des politiques de prix et revenus en Europe occidentale. Quel que soit le degré de centralisation de la négociation collective à l'intérieur des pays étudiés, ces politiques ne semblent pas avoir réussi à réduire l'inflation de façon perceptible. Comme les salaires sont en fait plus souvent visés que les prix, les politiques de revenus ont eu tendance à provoquer de violentes réactions de la part des salariés. Malgré ce dossier noir, Flanagan est d'avis que les politiques de prix et revenus peuvent aider à briser la psychologie inflationniste lorsqu'on s'en sert pour de courtes périodes, que l'économie est en récession, qu'elles sont accompagnées de politiques monétaire et fiscale appropriées, et qu'elles prémunissent les salariés contre une baisse de leur part relative du revenu national.

Faisant l'autopsie de la Commission des prix et revenus, dont il fut le président, Young souligne la résistance soutenue des syndicats aux suggestions concernant la limitation des augmentations de salaires. Il émet l'opinion qu'une politique des prix et revenus constitue, à court terme, le seul instrument susceptible de ralentir l'inflation sans coût alternatif en termes d'emploi et de production et qu'elle libère, pour ainsi dire, les politiques fiscale et monétaire

de la tentation de combattre l'inflation en créant du chômage (comme on l'a fait au Canada et aux Etats-Unis entre le milieu de 1968 et la fin de 1971).

L'exposé de Lerner constitue un résumé de l'évolution de la théorie économique au sujet du dilemme chômage-inflation depuis les années vingt. C'est du plus pur Lerner : simple, pédagogique, perspicace et humoristique. Il appuie fermement les raisons émises par Young en faveur des politiques de prix et revenus et souligne les succès de celles-ci au Brésil et en Israël. Comme l'économie est soumise à une structure oligopolistique aux deux tiers, il n'y a pas lieu de jouer les vierges offensées au sujet des changements possibles dans la répartition des ressources causées par des contrôles directs.

Les puristes chicaneront Kierans sur certaines de ses affirmations particulières, mais on ne peut s'empêcher d'admirer son imagination et son dynamisme. Il préconise un pot-pourri de mesures auxquelles on devra réfléchir sérieusement : qu'on cesse de créer des expansions économiques instables basées sur la stimulation directe des investissements, alors même qu'il y a capacité excédentaire dans l'économie, et qu'on cesse ainsi d'accroître artificiellement la dette extérieure ; qu'on cesse d'alléger le fardeau fiscal des revenus de profits et d'alourdir celui des salaires ; qu'on rachète certaines entreprises étrangères avec les réserves canadiennes de devises étrangères ; qu'on cesse d'encourager à outrance l'expansion des entreprises à forte intensité en capital et à faible intensité en main-d'œuvre ; qu'on abaisse progressivement le mur tarifaire canadien afin de forcer les entreprises canadiennes à affronter virilement la concurrence ; que le secteur public n'hésite plus à proposer des budgets déficitaires pour relancer l'économie ; etc.

L'unanimité semble atteinte au sujet de la relation entre le pouvoir monopolistique (syndicats ou sociétés) et l'inflation. Les relations de pouvoir sur les marchés affectent la structure des prix et des salaires, et non le taux général d'inflation lui-même. Il n'y a pas de différence significative dans les taux d'inflation des salaires entre les secteurs syndiqués et non-syndiqués, ou dans les taux d'inflation des prix entre les secteurs oligopolistiques et les autres.

Dans l'ensemble, ce livre est de lecture agréable. Il peut être très avantageusement utilisé comme référence dans un cours de macro-économie, même élémentaire.

Pierre FORTIN

Les partenaires sociaux face aux problèmes de productivité et d'emploi, par Yves Delamotte, Paris, O. C. D. E., 1971, 228 pp.

L'auteur distingue les accords de productivité et les accords sur l'emploi, quoique les uns et les autres possèdent plusieurs similitudes. Les premiers sont intervenus en Grande-Bretagne et les seconds dans les pays continentaux. Dans les deux premiers chapitres, M. Delamotte traite des accords de productivité, et dans les chapitres 4, 5 et 6 des accords sur l'emploi.

Par accord de productivité, l'auteur réfère ici à un accord par lequel les ouvriers acceptent de procéder à un ou plusieurs changements dans les pratiques du travail, changements qui mèneront eux-mêmes — en laissant de côté toute augmentation compensatrice des rémunérations — à une réduction du coût du travail ; et, en échange, l'employeur accepte un plus haut niveau des salaires ou d'autres avantages » (p. 24).

L'accord de Fawley, qui est intervenu en 1960 à la raffinerie du même nom, près de Southampton en Grande-Bretagne, illustre bien ce en quoi consistent les accords de productivité. Essentiellement, les employés y ont permis à la direction de modifier certaines règles d'utilisation de la main-d'œuvre et de répartition du travail, en échange d'augmentations du taux de base des salaires et d'autres avantages. Certaines de ces règles définissaient la structure de l'emploi et des salaires, d'autres concernaient l'encadrement immédiat des ouvriers, d'autres touchaient plus directement l'organisation et les pratiques du travail, d'autres enfin se rapportaient aux relations entre les corps de métier. En fait, les modifications apportées dans ces règles visaient l'accroissement de la productivité du travail (et du capital), d'où l'expression accords de productivité. De plus, ceux-ci formaient une entente globale (package deal).

Il faut s'empresser de noter que ces accords s'inscrivent dans une toile de fond législative afférente aux licenciements collectifs et plus généralement à l'adaptation aux changements technologiques. Ainsi, les droits particuliers qui sont reconnus aux travailleurs en vertu des accords de productivité s'ajoutent aux droits généraux qu'ils tiennent de la législation.

Au sens plus ou moins strict, on avait enregistré en Grande-Bretagne, en février 1969, 2,500 accords du genre. En effet, ils ne prévoyaient pas tous des changements dans les pratiques du travail et beaucoup d'entre eux se bornaient à prévoir une révision de la structure des salaires et des améliorations aux systèmes existants de rémunération fondés sur les résultats. Quoi qu'il en soit du contenu précis des accords particuliers, tous les accords de productivité visent à relever le niveau d'efficacité des entreprises. Il importe également de mentionner que les questions de sécurité d'emploi étaient traitées en priorité dans bon nombre des accords intervenus vers la fin des années 60. Soulignons enfin que de tels accords n'ont pas tous été, comme celui de Fawley, négociés au niveau de l'établissement. Certains ont même été signés au niveau de toute une industrie.

D'après l'auteur, trois (3) circonstances peuvent expliquer le développement de tels accords : a) l'augmentation des heures supplémentaires ; b) le développement chez les managers d'un esprit productivité ; et c) la politique gouvernementale en matière de productivité, de prix et de revenu. Quant aux implications des accords pour les managers et les syndicats, l'auteur en mentionne également trois principales. D'abord, la négociation d'un accord de productivité suppose des normes d'administration et de gestion des entreprises plus élevées, celles-ci en vue d'accroître la productivité du travail, non pas en demandant aux ouvriers de faire un plus grand effort, mais en tentant d'éliminer ce qui entretient dans les entreprises le sous-emploi de la main-d'œuvre. Ensuite, les accords supposent une révision déchirante des conceptions prévalant traditionnellement en matière de « prérogatives de la direction ». Enfin, ils représentent une atteinte au principe de solidarité qu'inspire traditionnellement la politique syn-