

Relations industrielles Industrial Relations



Fringe Benefits : Wage or Social Obligation, by Donna Allen,
Cornell University, Ithaca, 1969, (Revised Edition) 272 pp.

Jean-Pierre Beaulieu

Volume 24, Number 4, 1969

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028082ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028082ar>

[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

Beaulieu, J.-P. (1969). Review of [*Fringe Benefits : Wage or Social Obligation*, by Donna Allen, Cornell University, Ithaca, 1969, (Revised Edition) 272 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(4), 809–810.
<https://doi.org/10.7202/028082ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1969

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/>

celui d'un produit importé rival, tout en tenant compte des taux de douane et de change; le tarif effectif étant, d'autre part, la mesure de la protection globale accordée par le tarif nominal sur le produit fini tout en tenant compte des répercussions, sur le prix de revient, des droits sur les matériaux et pièces d'équipement que le fabriquant achète à l'étranger ou au pays.

Dans les chapitres subséquents, à l'aide de tableaux statistiques relativement simples, les auteurs nous livrent les résultats d'une étude visant 133 industries; ces résultats nous apprennent qu'en général les tarifs effectifs sont presque toujours plus élevés que les tarifs nominaux et l'écart semble particulièrement large au Canada. En d'autres termes, on pourrait avancer que les droits douaniers sont plus élevés sur les produits finis que sur les importations.

Le chapitre V pour sa part, traite de certaines modifications des tarifs effectifs résultant des négociations du Kennedy Round sur les droits de douane (échantillon: 32 industries). Ainsi, dans presque toutes ces industries les tarifs nominaux ont été réduits. Cependant, dans seulement un dixième des industries, la réduction absolue des droits effectifs a dépassé 10 points en pourcentage. En somme, il se peut fort bien que le niveau moyen des droits effectifs n'ait été que très peu abaissé au Canada par suite du Kennedy Round.

En guise de conclusion, les professeurs Melvin et Wilkinson prennent bien soin de nous avertir que les tarifs de protection effective ne constituent qu'un petit élément de construction dans l'élaboration de politiques rationnelles destinées à accroître le rendement industriel et le bien-être du consommateur. Et, du même élan, les auteurs désirent vivement une prolifération des recherches dans ce domaine. Chose que nous ne pouvons que leur souhaiter.

Guy LAROSE

Fringe Benefits: Wage or Social Obligation, by Donna Allen, Cornell University, Ithaca, 1969, (Revised Edition) 272 pp.

Publié d'abord en 1964, ce volume est une réédition révisée. Dans l'introduction l'auteur souligne que la situation amé-

ricaine au sujet des bénéfices marginaux ou sociaux a peu changé depuis 1964. Malgré les efforts des syndicats, les bénéfices sociaux demeurent encore la prérogative du patronat, c'est-à-dire que c'est lui qui garde l'initiative quant à savoir dans quelles directions et sur quelle matière développer ces bénéfices. De même, demeure encore la controverse sur la nature des bénéfices marginaux « Wages or social obligations ».

Selon l'auteur, syndicats et employeurs se préoccupent peu de cette distinction en cours de négociations tant et aussi longtemps qu'ils s'entendent mais lorsque surgit une mésentente chacun projette sa position théorique dans le public pour influencer le tiers qui aura à se prononcer. Il conclue que cette controverse durera aussi longtemps que ce seront des tierces parties qui décideront de ces cas.

Les deux changements majeurs depuis 1964 sont les suivants : d'abord, les unions ont perdu et renoncé à leur tentative de contrôler l'argent destiné par l'employeur à ces bénéfices ; deuxièmement, une nouvelle réaction politique serait en croissance favorisant le remplacement d'une législation sociale par les bénéfices sociaux. Cette substitution pourrait causer des problèmes d'une part aux indigents, d'autre part aux banquiers.

Nous présenterons brièvement ici l'idée principale de chaque chapitre puis nous analyserons plus spécifiquement la partie portant sur les deux données nouvelles dans le mouvement des bénéfices marginaux.

Dans les chapitres 1 et 5 à 9, le problème posé est précisément celui de la confusion qui demeure au sujet de la nature des bénéfices sociaux « whether fringe benefits are wage payments for an employee's actual work or a non-wage obligation to cover certain-off-the-job social cost of the employee ». Le chapitre 2 est intitulé « The Case for Fringe Benefits as Non-Wages ». L'auteur présente trois optiques des bénéfices marginaux, obligations sociales, bénéfices sociaux, salaires indirects pour augmenter la productivité. Les chapitres 3 et 4 expliquent l'attitude des employés et des syndicats devant les bénéfices sociaux. Renonçant à leur lutte pour contrôler l'argent de ces bénéfices, ils

s'en désintéressent et au cours des négociations concentrent leurs efforts sur les conditions salariales. L'évolution historique de leur attitude est retracée de 1910 à 1940.

Toutefois, dans les années quarante l'attitude des employés et syndicats se modifie et ils manifestent un intérêt accru pour les bénéfices sociaux. Dans ces années toute une controverse a lieu au sujet des vacances payées et après avoir dédaigné ce « bénéfique » les employés s'en préoccupent vivement et de plus en plus les conventions collectives de travail doivent offrir des vacances payées.

Après la guerre, les limites aux hausses de salaires étant disparues, à nouveau les syndicats essaient de jouer double jeu en négociant de fortes augmentations de salaires avec les employeurs et en essayant d'obtenir des gains sociaux par la législation gouvernementale. Leurs demandes « inflationnistes » et leur action politique furent fortement critiquées et aux deuxièmes négociations d'après-guerre, les syndicats acceptèrent des « augmentations de salaire en bloc » i.e. composées de salaire direct et indirect. Encore là, les vacances payées furent un des principaux points de négociation et de plusieurs sentences arbitrales (Chap. 7 et 8).

Au chapitre 9, l'auteur explique les conséquences résultant du fait de considérer les bénéfices sociaux comme des salaires et uniquement des salaires. Madame Allen dit que l'on doit conserver présent à l'esprit leur orientation sociale sans peine de n'en plus voir la raison.

Enfin, dans le chapitre 10, le dernier, l'auteur traite des deux facteurs nouveaux dans la situation : capitulation des syndicats dans leur lutte pour contrôler les fonds monétaires destinés aux bénéfices sociaux ; bénéfices sociaux et politique et bien-être. La seconde partie est particulièrement intéressante. Il ne suffit pas de considérer uniquement le profit que les travailleurs retirent de ces bénéfices privés, il faut également penser aux nombreux chômeurs qui eux doivent compter sur les politiques publiques pour améliorer leurs conditions, dit madame Allen. Le public bien nanti ne doit pas penser que le problème de la sécurité sociale est résolu par le fait de l'importance que prend de plus en plus le mouvement des bénéfices marginaux.

Si le système peut se payer le luxe du chômage, pourquoi ne paierait-on pas les chômeurs, a écrit Galbraith. C'est peut-être cette conclusion qui est sous-entendue dans **Fringe Benefits : Wage or Social Obligations ?**

Jean-Pierre BEAULIEU

Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du marché commun, par L.E. Troclet et E. Vogel-Polsky, Editions de l'Institut de sociologie de l'université libre de Bruxelles, 1968, 258 pp.

Le Centre National de Sociologie du droit social a entrepris l'étude du statut du travail intérimaire au regard du droit social et de la sécurité sociale. Cette recherche a été menée avec le souci de l'insérer dans le cadre de la sociologie juridique. En effet, les rapports du droit et de la sociologie sont des relations de coexistence et d'échanges réciproques qui ne peuvent qu'enrichir et nuancer l'analyse du phénomène social observé. Le développement récent d'une formule de travail temporaire, son succès croissant tant auprès des travailleurs qui choisissent de la pratiquer que des utilisateurs qui y recourent, la complexité des relations juridiques qui s'instituent entre les agences d'intérim, les clients et les intérimaires vont nécessairement provoquer un développement corrélatif du droit social et de la sécurité sociale pour cette catégorie de travailleurs.

L'apparition de structures sociales nouvelles de type économique, répondant à la naissance de besoins nouveaux, constitue un phénomène qui peut être observé sociologiquement avant que de tenter de l'intégrer dans des institutions juridiques.

Le travail temporaire, certes, a toujours existé. Mais on constate qu'il s'est particulièrement développé et organisé en Belgique et dans les pays d'Europe occidentale, au cours des dix dernières années.

Les premières sociétés d'intérim se sont inspirées des méthodes utilisées aux Etats-Unis où l'institution du travail intérimaire a déjà une longue carrière.

Le but des agences d'intérimat est de procurer le plus rapidement possible, et à la demande du client, des travailleurs