

## Relations industrielles Industrial Relations



*Multinational Collective Bargaining Attempts*, by Herbert R. Northrup and Richard L. Rowan, Multinational Industrial Relations Series no 6, Industrial Research Unit, Philadelphia, The Wharton School, University of Pennsylvania, 1979, 580 pp.

Jean Boivin

---

Volume 36, numéro 1, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029143ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029143ar>

[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

Boivin, J. (1981). Compte rendu de [*Multinational Collective Bargaining Attempts*, by Herbert R. Northrup and Richard L. Rowan, Multinational Industrial Relations Series no 6, Industrial Research Unit, Philadelphia, The Wharton School, University of Pennsylvania, 1979, 580 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(1), 280–282.  
<https://doi.org/10.7202/029143ar>

---

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1981

Cet article 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/>

---

**é**rudit

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/>

railways, in fact, that some of the most important and bitter strikes were fought during this period. As 'practical' men, Hamilton employers preferred the open shop to scientific management, believing that the simplest way to increase output was to eliminate the restrictive work practices protected by union agreements. But by its very nature, confrontation may have been the least effective way of undermining union strength. Palmer's evidence suggests that the failure of the open shop drive before World War One derived from the effectiveness of the strike as a weapon.

What emerges from the concluding chapter in the book (although this is suggested somewhat obliquely) is that Hamilton worker had achieved a real measure of class consciousness by 1914: they had not broken ranks to any extent; there was "more than a hint of an autonomous working class culture", relatively uncontaminated by the "emerging bourgeois order"; no 'labour aristocracy' had developed to undermine labour militancy. Palmer, in other words, stops just short of suggesting that Hamilton possessed a true 'working class' by 1914.

This book fully merits the serious attention of anyone interested in Canadian labour history. It is thoroughly researched, well-written if sometimes overdetailed, and is placed within a framework which enables the author to range over much unfamiliar terrain. Palmer himself admits certain "gaps" in the discussion: labour politics, the family, and religion. Of these, religion is probably the most serious omission, as Palmer himself acknowledges, since religion may have played a central role either in breeding acquiescence and accommodation, or giving impetus to radical reform. Yet, gaps and all, this is a very good book. Moreover, one can skip the theory and still learn a great deal, although the theoretical discussion is in some ways the book's most important and interesting constituent.

**Hugh TUCK**

Memorial University of Newfoundland

**Multinational Collective Bargaining Attempts**, by Herbert R. Northrup and Richard L. Rowan, *Multinational Industrial Relations Series no. 6*, Industrial Research Unit, Philadelphia, The Wharton School, University of Pennsylvania, 1979, 580 pp.

Ce volume est le résultat d'une série de recherches entreprises depuis 1971 et qui ont donné lieu à la publication antérieure de seize monographies par ces deux mêmes auteurs ainsi que par quelques autres collaborateurs. Le centre de recherche du Wharton School de l'Université de Pennsylvanie se spécialise dans l'étude des activités internationales des syndicats et plus spécifiquement, dans la négociation collective multinationale.

L'étude est principalement basée sur plusieurs centaines d'entrevues réalisées avec des représentants des milieux gouvernemental, patronal et syndical concernés par ces activités multinationales dans les principaux pays d'Europe, d'Asie, d'Australie et des Amériques.

Comme on peut s'y attendre, c'est la grande corporation multinationale qui est touchée par cette recherche et la question fondamentale que se posaient les deux auteurs était de savoir si le développement accéléré de ce type d'entreprises ayant des succursales dans plusieurs pays avait entraîné des activités correspondantes de négociation collective multinationale.

Les conclusions de l'étude sont à l'effet que de telles activités ont été très rares pour ne pas dire inexistantes jusqu'à date, mais que les conditions pour qu'une telle forme de négociation collective se développe dans les prochaines années existent de plus en plus.

Le livre revêt l'allure d'une juxtaposition d'études de cas, car après avoir consacré un chapitre aux caractéristiques des principaux figurants à savoir les entreprises multinationales et les associations syndicales concernées, tout le reste du volume, sauf le dernier chapitre, porte sur la description des pratiques de négociations collectives de ces géants du système capitaliste qui peuvent être aussi

bien des corporations d'état comme Renault en France que des entreprises privées comme General Motors ou Exxon aux États-Unis. Les cinq grands secteurs industriels où l'on retrouve la plus forte concentration de telles entreprises sont systématiquement passés au crible par les deux auteurs. Ainsi, la Partie 2 du volume comprend un chapitre sur l'industrie automobile, un sur l'industrie des mines et de la métallurgie et un sur l'industrie électrique et électronique; la troisième partie traite des industries du verre, du caoutchouc, des produits chimiques ainsi que des produits dérivés du pétrole; la quatrième partie porte sur les industries de l'alimentation, des boissons et du tabac; la cinquième, sur celles des services et des communications; et enfin, la sixième est consacrée à l'industrie du transport maritime et aérien. La septième et dernière partie dresse le bilan final et évalue les perspectives futures de la négociation multinationale en présentant les principaux obstacles ainsi que les facteurs favorables à son développement.

**Multinational Collective Bargaining Attempts** est intéressant à plus d'un point de vue. D'abord, il constitue une source inestimable de renseignements sur la négociation collective à l'intérieur des grandes corporations multinationales. Ensuite, le chapitre décrivant les organisations patronales et syndicales permet de faire le point sur des données de base comme l'identification des principales entreprises privées ou publiques dans le monde, la grandeur et la structure de ces entreprises ainsi que la présence ou non d'associations d'employeurs. On y découvre alors qu'il existe très peu de regroupements d'entreprises à l'intérieur d'associations pour les fins de la négociation collective; celle-ci impliquant généralement une seule corporation multinationale avec une coalition de syndicats et ce, même en Europe, où la pratique de la négociation sectorielle est pourtant fort répandue. Du côté syndical, la situation est beaucoup plus complexe et l'on présente très bien la nature et les rôles des principales organisations internationales telles la Fédération syndicale mondiale, la Confédération internationale des syndicats libres, la Confédération

mondiale du travail, les secrétariats professionnels internationaux, les fédérations professionnelles internationales ainsi que les associations régionales, comme la confédération des syndicats européens, qui n'ont pas de relations formelles avec les secrétariats internationaux et qui ont même parfois, leurs propres comités industriels tels la Fédération européenne des ouvriers de la métallurgie affiliée à la CSE.

C'est au dernier chapitre que Northrup et Rowan nous livrent des commentaires fort intéressants sur les raisons expliquant le peu de développement actuel de la négociation collective multinationale. Au nombre des facteurs mentionnés, on retrouve les problèmes posés par les législations du travail et les pratiques de relations industrielles différentes d'un pays à l'autre; l'opposition systématique des entreprises qui y voient là un risque additionnel d'arrêts de travail en plus de ceux qui existent déjà au niveau des négociations nationales et locales dans chacun des pays concernés; les réticences des organisations syndicales nationales qui auraient à céder leur pouvoir de décision à une instance supranationale et qui perdraient les mérites politiques des gains obtenus pour leurs membres; et enfin, le manque d'intérêt des travailleurs eux-mêmes pour ces questions comme l'ont démontré les quelques cas infructueux où l'on a tenté des grèves de solidarité sur le plan international.

Il est intéressant de noter qu'en dressant le bilan actuel de l'état de la négociation collective multinationale et de l'impact des organisations syndicales internationales sur les conditions de travail dans les grandes corporations multinationales, les deux auteurs s'inscrivent en faux contre les prétentions de certains syndicalistes à l'effet que certaines organisations syndicales auraient eu un rôle important à jouer dans certaines négociations. Ainsi, se référant au désormais célèbre ouvrage de Charles Levinson, secrétaire général de la Fédération internationale des travailleurs de la chimie et de l'énergie, **International Trade Unionism**, Ruskin House Series in Trade Union Studies (London, George Allen et Urwin Ltd., 1972), Northrup et

Rowan affirment sans ambages: "the documentary evidence, however, demonstrates beyond a shadow of a doubt that these claims are, at best, figments of a fertile imagination bulwarked by an extraordinary publicity sense and, at worst, downright fabrications".

Malgré le bilan assez négatif de la situation actuelle, les deux auteurs n'en prédisent pas moins des jours meilleurs pour la négociation collective multinationale et ce sur la base des faits suivants: en premier lieu, il y a des personnes occupant des positions importantes qui voient dans la négociation multinationale un outil pour accroître leur prestige et leur pouvoir. Parmi ceux-ci on retrouve des officiers d'organisations syndicales internationales ou régionales ainsi que des fonctionnaires travaillant pour le compte d'organismes gouvernementaux internationaux ou régionaux, tels le Bureau international du travail. En second lieu, le développement de la co-détermination ou co-gestion dans certains pays comme l'Allemagne ou la Suède permet à certains dirigeants syndicaux d'occuper de hautes fonctions administratives à l'intérieur des entreprises multinationales et ceux-ci, comme c'est le cas pour Charles Levinson qui siège sur le conseil d'administration de la compagnie Du Pont d'Allemagne, seront désormais bien placés pour encourager le développement d'un tel type de négociation collective. Enfin, et ce qui semble le plus important du point de vue des auteurs, l'établissement par les organismes gouvernementaux internationaux comme l'OCDE et le BIT de codes d'éthique régissant le comportement des corporations multinationales procure un forum idéal aux technocrates syndicaux et gouvernementaux qui désirent pousser l'idée de la négociation multinationale.

Le principal reproche que l'on peut adresser à ce volume est qu'il semble implicitement prendre partie contre l'idée de la négociation multinationale sans cependant expliquer les inconvénients que pourraient comporter un tel type de négociation. Pourtant, lorsqu'une succursale d'une multinationale essaye de fermer ses portes et de mettre à pied des centaines d'employés sans avoir à rendre des comptes au gouvernement du pays

où elle était installée, on peut se demander s'il n'est pas plutôt logique de chercher, comme le fait actuellement l'OCDE, à imposer un minimum d'obligations à la compagnie-mère qui a généralement empoché des profits intéressants pendant plusieurs années. Là-dessus, les auteurs sont silencieux et il est regrettable que leur analyse n'ait pas cherché à évaluer les avantages et les inconvénients de la négociation collective multinationale.

Jean BOIVIN

Université Laval

**Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism**, by Michael Burawoy, Chicago, Illinois, The University of Chicago Press, 1979, 267 pp.

Michael Burawoy's recent work is one of those rare pieces that should command wide attention in the industrial sociology literature, and for good reasons. It is a book about industrial workers by a participant on the shop floor of a machine shop. The data presented includes a textural account of the everyday world of work. Furthermore, the author's major focus is to demonstrate how it is that consent to work, consent to rules imposed by management and the trade union, and consent to the legitimacy of the capitalist profit-making system is produced at the point of production and largely independent of external forces such as schooling, family ties, mass media, the state apparatus, and so on. Now although the concern with workers' consent and commitment is not new to mainstream industrial sociology, it is unique for those interested in theories of changes in the labor process as is Burawoy.

This study, however, is not a debate with the marxist school, which virtually alone has theorized about the capitalist labor process. This is somewhat surprising considering Burawoy borrows much from the marxist tradition, and his concern with consent is borrowed from Antonio Gramsci, the late Italian marxist theoretician and leader of the Italian Communist Party, in his well-known passage