

## Relations industrielles Industrial Relations



**B. FORD, D. PLOWMAN : *Australian Unions : An Industrial Relations Perspectives*. Melbourne, MacMillan Company of Australia, 1983, 576 pp., ISBN 0-333-33913-4**

Gilles Dussault

---

Volume 40, numéro 1, 1985

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050123ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050123ar>

[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

Dussault, G. (1985). Compte rendu de [B. FORD, D. PLOWMAN : *Australian Unions : An Industrial Relations Perspectives*. Melbourne, MacMillan Company of Australia, 1983, 576 pp., ISBN 0-333-33913-4]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 40(1), 186–188. <https://doi.org/10.7202/050123ar>

---

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1985

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/>

---

**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/>

«Quantitatively, the inequality-reducing effects of unionism outweigh the inequality-increasing effects, so that on balance unions are a force for equality in the distribution of wages among individual workers» (p. 20).

The existence of well functioning unions (voice in determining rules and conditions of work, grievance and arbitration procedures, seniority clauses, etc.) helps to diminish labour mobility. The swings in the economy are faced by unionized companies with more concern for the vital interests of workers: temporary layoffs rather than constant hiring and firing. There is less subjectivity in dealing with employees and much greater job protection. The protection devices sponsored by unions benefit both unionized and non-unionized workers. Greater joblessness as a result of higher union wages is not a major phenomena.

It is interesting to mention that unions galvanize worker discontent in order to make a stronger case in negotiations with management. This factor, as well as the relative stability of unionized workers who have interest in keeping their jobs, leads to lower satisfaction with their jobs among the unionized workers in comparison with the nonunionized workers. It is an important question for management how to improve the work satisfaction by giving employees more chance and more voice.

Unions are **not** a major deterrent to productivity and in many cases the opposite is true: unions secure a lower turnover rate, push management to perform better, and offer cooperation in facing new challenges. It is in the interest of unionized employers to improve the rate of return per dollar of capital by creating conditions that would favour higher productivity. The positive Japanese example is very important in this respect. Most the U.S. unions are highly democratic, with members having access to union decision-making machinery, especially at the local level (p. 22).

This book based on well established facts shows the danger of the definitely negative orientation of many present day U.S.

employers versus the unions. In the period 1956-1980 the percent of unionized U.S. private nonagricultural workers has declined from 34 to 24. In the same period in the NLRB elections to new union representation workers in union victories as percentage of those eligible to vote have declined from 73 to 37.

There is a definite decline in unionization even in traditional areas of union strength. Unions have lost much interest in organizing activity and take mostly a defensive position. Management beats unions by offering unorganized workers most of the benefits of unionism, conducting tough legal campaigns against unionization, and even breaking the law by firing prounion workers. One in twenty workers who favour the union get fired. All this leads to the potential major deterioration of industrial relations in the U.S.

The book here under review is an attempt to prevent this deterioration by the provision of an objective diagnosis of the union role in the U.S. society. It is worth to mention that the U.S. trend differs much from the rest of free developed countries where unionism is growing instead of diminishing.

**Alexander J. MATEJKO**

University of Alberta

**Australian Unions: An Industrial Relations Perspective**, by B. FORD and D. PLOWMAN, eds.. Melbourne, The MacMillan Company of Australia, 1983, 576 pp., ISBN 0-333-33913-4, 0-333-33912-6 (pbk).

Les éditeurs de ce volumineux ouvrage ont réussi à présenter une introduction de haute qualité au syndicalisme australien, malgré les dangers de dispersion et de manque d'uniformité que comportait le recours à pas moins de 18 collaborateurs. Ils ont fait appel à des universitaires de milieux et d'orientations idéologiques variés, qui, pour

la plupart, ont abondamment publié sur le sujet qu'on leur a demandé de traiter. À deux ou trois exceptions près, tous les chapitres de ce livre ont été écrits pour l'occasion: chaque auteur s'est vu confié un thème particulier avec la directive d'examiner un aspect de la vie syndicale saisie dans ses rapports avec son environnement. Il en résulte des textes qui allient la description et l'analyse.

Le livre est divisé, un peu arbitrairement, en six sections de longueur et d'intérêt inégaux: une trop courte section (ceci dit sans rien enlever à la qualité de l'article de J. Hagan qui la compose à lui seul) sur l'histoire du syndicalisme australien, une sur les structures et pratiques syndicales, une sur l'autonomie des syndicats et une sur les rapports intersyndicaux dont on ne voit pas très bien pourquoi elle n'a pas été incorporée à la seconde. Suivent deux intéressantes sections, qui auraient aisément pu n'en faire qu'une, sur les grandes questions, comme la situation des femmes et des immigrants sur le marché du travail, la santé et la sécurité des travailleurs et le changement technique, qui préoccupent les syndicats australiens.

Aux contributions des auteurs s'ajoutent les textes des politiques officielles de l'**Australian Council of Trade Unions (ACTU)** sur le travail des femmes, sur l'immigration, la rémunération, la santé et la sécurité, le changement technique et la démocratie industrielle. Une importante annexe statistique et une bibliographie détaillée contribuent également à faire de ce livre un document de première importance pour qui s'intéresse aux rapports professionnels en Australie.

Le lecteur qui souhaite avoir rapidement une idée générale des caractéristiques du syndicalisme australien pourra s'en tenir à quelques chapitres principaux; parmi eux notons celui de J. Hagan, déjà mentionné, sur l'histoire des syndicats depuis 1850, celui de S. Deery sur les objectifs et méthodes d'action qui est en même temps une bonne introduction aux mécanismes de conciliation et d'arbitrage obligatoires qui gouvernent les rapports de travail en Australie; celui de S.

Frenkel et d'A. Coolican sur les structures syndicales; et celui de G. Pilkinton sur l'évolution de l'ACTU de 1927 à 1957. Les autres chapitres portent sur des questions plus restreintes que chacun lira selon ses intérêts particuliers. J'ai retenu ceux de D. Rawson sur les votes contrôlés par l'État et de J. Wilkinson sur l'évolution des politiques syndicales à l'égard des femmes. Le premier parce que l'auteur y montre que les syndicats ne sont pas opposés systématiquement à certains contrôles de l'État sur leurs affaires. En Australie, les syndicats reconnus en vertu du **Conciliation and Arbitration Act** qui, depuis 1904, encadre les rapports collectifs de travail, jouissent de privilèges importants: ils ont la personnalité juridique, ils sont prémunis contre le maraudage de syndicats rivaux, la loi oblige les employeurs à négocier ou à se soumettre à un arbitrage, etc. Par ailleurs, ils sont soumis à des contraintes tout aussi importantes: leurs statuts et règlements doivent être approuvés par un organisme quasi-judiciaire et les élections des officiers syndicaux doivent se faire selon des règles prescrites par la loi. L'élection peut être organisée par le syndicat lui-même ou encore par le bureau du Régistrare Industriel, un agent de la Commission d'Arbitrage, qui en assure alors le financement. Rawson retrace les origines de cette procédure et montre comment les syndicats en sont venus progressivement à confier en très grande majorité cette opération interne si déterminante à une agence étatique. L'avantage financier à faire porter les coûts des élections par l'État explique en bonne partie le comportement des syndicats; mais il y a aussi le fait que les syndicalistes estiment qu'une élection conduite par un organisme indépendant confère aux représentants élus et, par voie de conséquence à leur syndicat, une légitimité accrue. Mais, rappelle Rawson, rien de cela n'aurait été possible si l'administration de cette partie du **Conciliation and Arbitration Act** ne s'était faite en toute impartialité depuis qu'elle est appliquée.

L'article de Wilkinson, de son côté, est intéressant par le parallèle qu'il permet de faire avec la situation québécoise et canadienne. Les statistiques qu'elle présente indiquent qu'en Australie la participation féminine au marché du travail et aux activités syndicales a évolué de la même façon qu'au Canada. C'est surtout à partir de la seconde guerre mondiale que le taux d'activité des femmes s'est accru pour atteindre un peu plus de 50% au début des années 1980; comme ici, ce sont les femmes mariées qui ont le plus contribué à l'accroissement. Comme ici également, la participation des femmes aux activités syndicales n'a pas augmenté en proportion de leur nombre sur le marché du travail; ce phénomène s'explique par le grand nombre de travailleuses à temps partiel parmi elles. Autre parallèle, c'est seulement depuis 10 ans que les syndicats se sont véritablement préoccupés de la question féminine; l'Année Internationale des Femmes a été l'occasion d'amorcer la rédaction d'une Charte des Travailleuses qui fut adoptée par l'ACTU en 1977. Déjà des revendications concernant les congés de maternité, les services de garderie, l'égalité des chances, la lutte au harcèlement sexuel, ont été satisfaites en partie. Il reste beaucoup à faire, en particulier du côté de la participation des femmes à la vie syndicale, mais désormais le mouvement syndical est engagé dans la promotion active de l'égalité des hommes et des femmes dans les milieux de travail et dans les syndicats, ce qui constitue un changement radical dans une société aux traditions aussi patriarcales que l'Australie.

La lecture de ce livre permet de noter qu'en dépit de différences institutionnelles considérables, le syndicalisme australien semble confronté aux mêmes questions qui agitent les syndicats canadiens: maintien du pouvoir d'achat, élimination des conditions de travail dangereuses, inégalité des hommes et des femmes, etc. Peut-être est-ce là, pour les syndicats australiens et canadiens, une invitation au dialogue.

Gilles DUSSAULT

Université Laval

**The Case for Bureaucracy. A Public Administration Polemic**, by Charles T. Goodsell, Chatham: Chatham House Publishers, 1983, pp. XI + 179. ISBN O-934540-17-9.

The author summarizes various accusations of bureaucracy for inefficiency, corruption and other wrongdoing, in order to confront them with the actual state of affairs based on performance records, surveys, etc. He comes to the conclusion that especially the U.S. bureaucracy is actually not so bad. Indicators of client satisfaction and efficiency are quite often favourable. It is true that bureaucracies suffer from contradictory goals; being responsive to one audience they are not able and willing to satisfy other audiences. «Bureaucracy cannot win. It responds not to market demand but to political process, which means it must always be judged by multiple and inconsistent standards. Hence it must inevitably dissatisfy at least somebody» (p. 67).

Bureaucrats are just people like others, and the bureaucratic institutions do not necessarily show lower effectiveness than other organizations. However, does it really mean that all criticism of bureaucracy does not have any validity whatsoever? The author seems to be himself misled by the vagueness of the concept «bureaucracy».

In the **Dictionary of the French Academy** published in 1789, bureaucracy was identified with the power and influence of the heads and staff of government bureaux. Too much of this power obviously may endanger the public interest. On the other hand, Max Weber identified bureaucracy with the rational organization. It is a reasonable question whether or not specific institutions act rationally.

The tendency to rationalize world around us quite often means the projection of our own wishes on all others. What looks rational from one perspective may appear irrational from another perspective. A government may appear as fussy and meddlesome from the perspective of people who pay heavy taxes but not receive much for them. The rule