

# Relations industrielles Industrial Relations



## Index — volume 29 — 1974

Volume 29, numéro 4, 1974

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028580ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028580ar>

[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 document

(1974). Index — volume 29 — 1974. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29(4), 911–978. <https://doi.org/10.7202/028580ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1974

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/>

## INDEX — VOL. 29 — 1974

## Index alphabétique des articles

<i>Act, U.S. Responses to the Canadian Industrial Disputes Investigation</i> , Bruno C. Ramirez, no 3 .....	541-557
<i>Activité syndicale — évolution des décisions, Congédiement pour</i> , André Roy, no 2 .....	366-398
<i>Adaptation de l'employeur et de l'employé à un milieu économique in- ternationale en évolution</i> , Harry J. Waisglass, no 3 .....	590-592
<i>Américains, Les contradictions entre les syndicats européens et les syn- dicats</i> , Roy J. Adams, no 3 .....	511-513
<i>Analyse (L') des conventions collectives de la fonction publique fédérale : une expérience</i> , André Viel, no 2 .....	289-303
<i>Analysis of Federal Public Service Collective Agreements: An Experi- ment</i> , André Viel, no 2 .....	303-305
<i>Appartient-il à l'État d'absorber le coût de l'apprentissage ?</i> , Morley Gunderson, no 4 .....	724-726
<i>Arbitrage conventionnel, Conflits de travail et</i> , André Rousseau, no 1 ...	222-225
<i>Arbitrage (L') des « griefs » nés de l'application d'une « convention col- lective » conclue par des non-salariés au sens du Code du travail</i> , Claude D'Aoust, no 2 .....	400-403
<i>Argument, A Naive</i> , Earl F. Beach, no 2 .....	403-406
<i>Automation: Some Consequences for the Office Work Force, Office</i> , François Delorme, no 3 .....	539-541
<i>Automatisation (L') des bureaux: quelques conséquences sur le personnel</i> , François Delorme, no 3 .....	513-539
<i>Avantages sociaux: la préférence des travailleurs, Salaires et</i> , Harish C. Jain et Edward P. Janzen, no 1 .....	109-111
<i>Avenir (L') du syndicalisme dans la fonction publique aux États-Unis</i> , Jack Stieber, no 4 .....	837-840
<i>Avenir (L') du syndicalisme dans la fonction publique du Canada</i> , Claude A. Edwards, no 4 .....	804-816
<i>Bargaining: Freedom to Strike With Responsibility, Responsive</i> , S. M. A. Hameed, no 1 .....	210-218
<i>Benefit Preferences, Employee Pay and</i> , Harish C. Jain and Edward P. Janzen, no 1 .....	99-109
<i>Brassens, La pensée économique de Georges</i> , Claude D'Aoust, no 3 ...	615-621

<i>Bureaux : quelques conséquences sur le personnel, L'automatisation des,</i> François Delorme, no 3 .....	513-539
<i>Canada de 1911 à 1970, Le syndicalisme au,</i> R. Swidinsky, no 3 .....	450-452
<i>Canada, Employment Expectations and Labour Force Participation in,</i> Arthur Donner and Fred Lazar, no 2 .....	320-331
<i>Canada, L'avenir du syndicalisme dans la fonction publique du,</i> Claude A. Edwards, no 4 .....	804-816
<i>Canada, Les prévisions de l'emploi et le taux de participation de la main- d'œuvre au,</i> Arthur Donner et Fred Lazar, no 2 .....	331-332
<i>Canada, Les relations entre employeurs et employés dans la fonction publique,</i> Jacob Finkelman, no 4 .....	801-804
<i>Canada, Report on Employer-Employee Relations in the Public Service,</i> Jacob Finkelman, no 4 .....	786-801
<i>Canada, The Future of Public Service Unionism in,</i> Claude A. Edwards, no 4 .....	816-825
<i>Canada : 1911-1970, Trade Union Growth in,</i> R. Swidinsky, no 3 .....	435-450
<i>Canadian Industrial Disputes Investigation Act, U.S. Responses to the,</i> Bruno C. Ramirez, no 3 .....	541-557
<i>Canadian Wage Adjustment Mechanisms : 1948-1967, A Comparison of the U.S. and,</i> Benjamin S. Meyer, no 4 .....	846-857
<i>Career Satisfaction, Job Satisfaction and,</i> Jean-Marie Rainville, no 1....	97- 99
<i>Carrière, La satisfaction à l'égard de la tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière,</i> Jean-Marie Rainville, no 1 .....	83- 97
<i>Case (The) for Government Supported Training,</i> Morley Gunderson no 4	709-724
<i>Changement technologique et sécurité d'emploi,</i> Gilles Laflamme, no 1	111-126
<i>Chômage, L'inflation des salaires et distribution du,</i> A. Leslie Robb et William M. Scarth, no 2 .....	341-343
<i>Climat de l'entreprise, L'engagement et l'identification de l'ingénieur com- me professionnel face au,</i> R.T. Barth, no 1 .....	198-200
<i>Collective Agreements : An Experiment, Analysis of Federal Public Service,</i> André Viel, no 2 .....	303-305
<i>Collective Agreements in Quebec : A Statistical Portrait, Workers Gov- erned by,</i> Jean Bernier, no 1 .....	183-185
<i>Collective Bargaining in the Ontario Public Sector, Legal Regulation of,</i> D.D. Carter, no 4 .....	776-784
<i>Collective Bargaining in the Public Sector,</i> no 4 .....	749

<i>Collective Bargaining in the Public Sector: Prince Edward Island</i> , G. K. Cowan, no 1 .....	200-208
<i>Collective » conclue par des non-salariés au sens du Code du travail, L'arbitrage des « griefs » nés de l'application d'une « convention</i> , Claude D'Aoust, no 2 .....	400-403
<i>Collective Relations: A French Review, Economic Information, Enterprise and</i> , Dimitri Weiss, no 1 .....	63- 65
<i>Cols blancs au Danemark, Les syndicats de</i> , Albert A. Blum with Allen Ponak, no 1 .....	80- 83
<i>Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal (Requérante) vs — Syndicat du transport de Montréal (CSN) et al. (Intimés)</i> , Juge Jules Deschênes, no 4 .....	865-875
<i>Comparison (A) of the U.S. and Canadian Wage Adjustment Mechanisms: 1948-1967</i> , Benjamin S. Meyer, no 4 .....	846-857
<i>Conflits de travail et arbitrage conventionnel</i> , André Rousseau, no 1 ....	222-225
<i>Congédiement pour activité syndicale — évolution des décisions</i> , André Roy, no 2 .....	366-398
<i>Congédiement pour activités syndicales, La Cour d'appel a-t-elle ouvert de nouveaux horizons en matière de</i> , André C. Côté et Marcel Morin, no 4 .....	875-882
<i>Conseils consultatifs, Le processus de la participation aux décisions dans les</i> , Malcolm Warner, no 2 .....	285-289
<i>Contradictions (Les) entre les syndicats européens et les syndicats américains</i> , Roy J. Adams, no 3 .....	511-513
<i>« Convention collective » conclue par des non salariés au sens du Code du travail, L'arbitrage des « griefs » née de l'application d'une</i> , Claude D'Aoust, no 2 .....	400-403
<i>Convention (La) collective: un indicateur de la réalité syndicale québécoise</i> , Jean Bernier, no 1 .....	160-183
<i>Conventions collectives de la fonction publique fédérale: une expérience, L'analyse des</i> , André Viel, no 2 .....	289-303
<i>Corporations, International Unions and Industrial Relations: The Canadian Case</i> , Multinational, John Crispo, no 4 .....	673-683
<i>Cost of Living Adjustments</i> , Earl F. Beach, no 3 .....	602-606
<i>Cour (La) d'appel a-t-elle ouvert de nouveaux horizons en matière de congédiement pour activités syndicales</i> , André C. Côté et Marcel Morin, no 4 .....	875-882
<i>Decision-Making in a Consultative Committee Context, Participative</i> , Malcolm Warner, no 2 .....	272-285

<i>Décisions dans les conseils consultatifs, Le processus de la participation aux</i> , Malcolm Warner, no 2 .....	285-289
<i>Denmark, White Collar Unions in</i> , Albert A. Blum with Allen Ponak, no 1 .....	65- 80
<i>Développement économique : l'exemple du Kenya, La puissance syndicale et le processus de</i> , J. Douglas Muir et John L. Brown, no 3 .....	494-497
<i>Différences de salaire en Amérique, Les facteurs qui agissent sur les</i> , Chris Jecchinis et T. D. Harris, no 2 .....	318-320
<i>Différends industriels, La réaction américaine à la Loi canadienne des enquêtes en matière de</i> , Bruno C. Ramirez, no 3 .....	557-560
<i>Disputes Investigation Act, U.S. Responses to the Canadian Industrial</i> , Bruno C. Ramirez, no 3 .....	541-557
<i>Droit (Le) de piqueter, les briseurs de grève et les tribunaux de droit commun</i> , André Côté, no 3 .....	606-615
<i>Economic Development : The Kenyan Example, Trade Union Power and the Process of</i> , J. Douglas Muir and John L. Brown, no 3 .....	474-494
<i>Economic Environment, Labour and Management Adjustments to a Changing International</i> , Harry J. Waisglass, no 3 .....	579-590
<i>Economic Information, Enterprise and Collective Relations : A French Review</i> , Dimitri Weiss, no 1 .....	63- 65
<i>Économiques, entreprise et relations collectives : un dossier français, Information</i> , Dimitri Weiss, no 1 .....	3- 63
<i>Éducation dans l'emploi et les groupes professionnels, L'estimation des exigences d'</i> , K. Weiermair, no 1 .....	157-160
<i>Educational Requirements in Occupations and Occupational Groups, Estimation of</i> , K. Weiermair, no 1 .....	128-157
<i>Emploi, 'Changement technologique et sécurité d'</i> , Gilles Laflamme, no 1 .....	111-126
<i>Emploi et les groupes professionnels, L'estimation des exigences d'éducation dans l'</i> , K. Weiermair, no 1 .....	157-160
<i>Employee Pay and Benefit Preferences</i> , Harish C. Jain and Edward P. Janzen, no 1 .....	99-109
<i>Employer Size and Success in Manpower Training Programs for the Disadvantaged : A Dual Labor Market Analysis</i> , Myron D. Fottler, no 4 .....	685-707
<i>Employment Expectations and Labour Force Participation in Canada</i> , Arthur Donner and Fred Lazar, no 2 .....	320-331
<i>Employment Security, Technological Change and</i> , Gilles Laflamme, no 1 .....	126-128
<i>Engagement (L') et l'identification de l'ingénieur comme professionnel face au climat de l'entreprise</i> , R. T. Barth, no 1 .....	198-200

<i>Engineers as a Function of Organizational Climate, Organizational Commitment and Identification of</i> , R. T. Barth, no 1 .....	185-198
<i>Entreprise, L'engagement et l'identification de l'ingénieur comme professionnel face au climat de l'</i> , R. T. Barth, no 1 .....	198-200
<i>Ententes salariales en termes réels, La négociation des</i> , Louis Ascah et Sydney Ingerman, no 3 .....	452-471
<i>Estimation of Educational Requirements in Occupations and Occupational Groups</i> , K. Weiermair, no 1 .....	128-157
<i>Estimation (L') des exigences d'éducation dans l'emploi et les groupes professionnels</i> , K. Weiermair, no 1 .....	157-160
<i>États-Unis, L'avenir du syndicalisme dans la fonction publique aux</i> , Jack Stieber, no 4 .....	837-840
<i>Europe and North America, Solidarity, Self-Interest and the Unionization Differential</i> , Roy J. Adams, no 3 .....	497-511
<i>Européens et les syndicats américains, Les contradictions entre les syndicats</i> , Roy J. Adams, no 3 .....	511-513
<i>Facteurs (Les) qui agissent sur les différences de salaire en Amérique</i> , Chris Jecchinis and T. D. Harris, no 2 .....	318-320
<i>Factors Determining Wage Differentials in the Americas</i> , Chris Jecchinis and T. D. Harris, no 2 .....	305-318
<i>Federal Public Service Collective Agreements: An Experiment, Analysis of</i> , André Viel, no 2 .....	303-305
<i>Fédérale: une expérience, L'analyse des conventions collectives de la fonction publique</i> , André Viel, no 2 .....	289-303
<i>Flexible Working Hours</i> , Pierrette Sartin, no 2 .....	365-366
<i>Fonction publique au Canada, Les relations entre employeurs et employés dans la</i> , Jacob Finkelman, no 4 .....	801-804
<i>Fonction publique au Québec: situation et orientations, Les relations du travail dans la</i> , Gérard Hébert, no 4 .....	750-772
<i>Fonction publique aux États-Unis, L'avenir du syndicalisme dans la</i> , Jack Stieber, no 4 .....	837-840
<i>Fonction publique du Canada, L'avenir du syndicalisme dans la</i> , Claude A. Edwards, no 4 .....	804-816
<i>Fonction publique fédérale: une expérience, L'analyse des conventions collectives de la</i> , André Viel, no 2 .....	289-303
<i>Formation pour les défavorisés, La taille de l'entreprise et les programmes de</i> , Myron D. Fottler, no 4 .....	707-709

<i>Future (The) of Public Employee Unionism in the United States</i> , Jack Stieber, no 4 .....	825-837
<i>Future (The) of Public Service Unionism in Canada</i> , Claude A. Edwards, no 4 .....	816-825
<i>Gestion (La) du personnel dans les ministères du gouvernement du Québec</i> , James Iain Gow, no 3 .....	560-577
<i>Grève et les tribunaux de droit commun, Le droit de piqueter, les briseurs de</i> , André Côté, no 3 .....	606-615
« Griefs » nés de l'application d'une « convention collective » conclue par des non-salariés au sens du Code du travail, L'arbitrage des, Claude D'Aoust, no 2 .....	400-403
<i>Groupes professionnels, L'estimation des exigences d'éducation dans l'emploi et les</i> , K. Weiermair, no 1 .....	157-160
<i>Horaires (Les) flexibles</i> , Pierrette Sartin, no 2 .....	343-365
<i>Income Families: Conceptual Framework, Motivation to Work of Parents of Low</i> , Viateur Larouche et Bertrand Belzile, no 4 .....	671-673
<i>Industrial Psychology, Value-Judgements and Value-Orientations in</i> , A. Buss, no 3 .....	592-602
<i>Industrial Relations: An International Viewpoint</i> , J. de Givry, no 2 .....	268-272
<i>Inflation and the Distribution of Unemployment, Wage</i> , A. Leslie Robb and William M. Scarth, no 2 .....	332-341
<i>Inflation (L') des salaires et distribution du chômage</i> , A. Leslie Robb and William M. Scarth, no 2 .....	341-343
<i>Information économique, entreprise et relations collectives: un dossier français</i> , Dimitri Weiss, no 1 .....	3- 63
<i>Information, Enterprise and Collective Relations: A French Review, Economic</i> , Dimitri Weiss, no 1 .....	63- 65
<i>Ingénieur comme professionnel face au climat de l'entreprise, L'engagement et l'identification de l'</i> , R. T. Barth, no 1 .....	198-200
<i>International Economic Environment, Labour and Management Adjustments to a Changing</i> , Harris J. Waisglass, no 3 .....	579-590
<i>International en évolution, Adaptation de l'employeur et de l'employé à un milieu économique</i> , Harry J. Waisglass, no 3 .....	590-592
<i>International, Les relations industrielles: un point de vue</i> , J. de Givry, no 2 .....	255-268
<i>International Unions and Industrial Relations: The Canadian Case, Multinational Corporations</i> , John Crispo, no 4 .....	673-683
<i>International Viewpoint, Industrial Relations: An</i> , J. de Givry, no 2 .....	268-272
<i>Job Satisfaction and Career Satisfaction</i> , Jean-Marie Rainville, no 1 .....	97- 99

<i>Kenya, La puissance syndicale et le processus de développement économique : l'exemple du</i> , J. Douglas Muir et John L. Brown, no 3 .....	494-497
<i>Kenyan Example, Trade Union Power and the Process of Economic Development : The</i> , J. Douglas Muir and John L. Brown, no 3 .....	474-494
<i>Labour and Management Adjustments to a Changing International Economic Environment</i> , Harry J. Waisglass, no 3 .....	579-590
<i>Labour Force Participation in Canada, Employment Expectations and</i> , Arthur Donner and Fred Lazar, no 2 .....	320-331
<i>Legal Regulation of Collective Bargaining in the Ontario Public Sector</i> , D.D. Carter, no 4 .....	776-784
<i>Living Adjustments, Cost of</i> , Earl F. Beach, no 3 .....	602-606
<i>Loi canadienne des enquêtes en matière de différents industriels, La réaction américaine à la</i> , Bruno C. Ramirez, no 3 .....	557-560
<i>Main-d'œuvre au Canada, Les prévisions de l'emploi et le taux de participation de la</i> , Arthur Donner et Fred Lazar, no 2 .....	331-332
<i>Manpower Training Programs for the Disadvantaged: A Dual Labor Market Analysis, Employer Size and Success in</i> , Myron D. Fottler, no 4 .....	685-707
<i>Milieu économique international en évolution, Adaptation de l'employeur et de l'employé à un</i> , Harry J. Waisglass, no 3 .....	590-592
<i>Motivation au travail des parents de familles à faible revenu: Modèle conceptuel</i> , Viateur Larouche et Bertrand Belzile, no 4 .....	643-671
<i>Motivation to Work of Parents of Low Income Families: Conceptual Framework</i> , Viateur Larouche et Bertrand Belzile, no 4 .....	671-673
<i>Multinational Corporations, International Unions and Industrial Relations : The Canadian Case</i> , John Crispo, no 4 .....	673-683
<i>Naive (A) Argument</i> , Earl F. Beach, no 2 .....	403-406
<i>Négociation collective en Ontario, La structure juridique de la</i> , D.D. Carter, no 4 .....	784-786
<i>Négociation (La) collective dans le secteur public</i> , no 4 .....	749-
<i>Négociation (La) collective dans le secteur public : l'île du Prince-Edouard</i> , G. K. Cowan, no 1 .....	208-210
<i>Négociation (La) des ententes salariales en termes réels</i> , Louis Ascah et Sydney Ingerman, no 3 .....	452-471
<i>Negotiation (The) of Wage Agreements in Real Terms</i> , Louis Ascah and Sydney Ingerman, no 3 .....	471-474
<i>North America, Solidarity, Self-Interest and the Unionization Differential Between Europe and</i> , Roy J. Adams, no 3 .....	497-511



<i>Occupations and Occupational Groups, Estimation of Educational Requirements in</i> , K. Weiermair, no 1 .....	128-157
<i>Office Automation : Some Consequences for the Office Work Force</i> , François Delorme, no 3 .....	539-541
<i>Ontario, La structure juridique de la négociation collective en</i> , D.D. Carter, no 4 .....	784-786
<i>Ontario Public Sector, Legal Regulation of Collective Bargaining in the</i> D.D. Carter, no 4 .....	776-784
<i>Organizational Climate, Organizational Commitment and Identification of Engineers as a Function of</i> , R.T. Barth, no 1 .....	185-198
<i>Organizational Commitment and Identification of Engineers as a Function of Organizational Climate</i> , R.T. Barth, no 1 .....	185-198
<i>Organisations existent-elles?, Pour qui, pour quoi les</i> , Roger Gosselin, no 4 .....	726-744
<i>Public Employee Unionism in the United States, The Future of</i> , Jack Stieber, no 4 .....	825-837
<i>Public Sector, Collective Bargaining in the</i> , no 4, .....	749
<i>Public Sector, Legal Regulation of Collective Bargaining in the Ontario</i> , D.D. Carter, no 4 .....	776-784
<i>Public Sector : Prince Edward Island, Collective Bargaining in the</i> , G.K. Cowan, no 1 .....	200-208
<i>Public Service of Canada, Report on Employer-Employee Relations in the</i> , Jacob Finkelman, no 4 .....	786-801
<i>Public Service Staff Relations in Quebec</i> , Gérard Hébert, no 4 .....	772-776
<i>Public Service Unionism in Canada, The Future of</i> , Claude A. Edwards, no 4 .....	816-825
<i>Publique au Canada, Les relations entre employeurs et employés dans la fonction</i> , Jacob Finkelman, no 4 .....	801-804
<i>Puissance (La) syndicale et le processus de développement économique : l'exemple du Kenya</i> , J. Douglas Muir et John L. Brown, no 3 .....	494-497
<i>Participation aux décisions dans les conseils consultatifs, Le processus de la</i> Malcolm Warner, no 2 .....	285-289
<i>Participative Decision-Making in a Consultative Committee Context</i> , Malcolm Warner, no 2 .....	272-285
<i>Participation de la main-d'oeuvre au Canada, Les prévisions de l'emploi et le taux de</i> , Arthur Donner et Fred Lazar, no 2 .....	331-332
<i>Participation in Canada, Employment Expectations and Labour Force</i> , Arthur Donner and Fred Lazar, no 2 .....	320-331

<i>Pay and Benefit Preferences, Employee</i> , Harish C. Jain and Edward P. Janzen, no 1 .....	99-109
<i>Pensée (La) économique de Georges Brassens</i> , Claude D'Aoust, no 3 ....	615-621
<i>Personnel, L'automatisation des bureaux : quelques conséquences sur le</i> , François Delorme, no 3 .....	513-539
<i>Personnel Management in the Departments of the Government of Quebec</i> , James Iain Gow, no 3 .....	577-579
<i>Piqueter, les briseurs de grève et les tribunaux de droit commun, Le droit de</i> , André Côté, no 3 .....	606-615
<i>Pour qui, pour quoi les organisations existent-elles?</i> , Roger Gosselin, no 4	726-744
<i>Prévisions (Les) de l'emploi et le taux de participation de la main-d'œuvre au Canada</i> , Arthur Donner et Fred Lazar, no 2 .....	331-332
<i>Prince-Édouard, La négociation collective dans le secteur public : l'île du</i> , G. K. Cowan, no 1 .....	208-210
<i>Prince Edward Island, Collective Bargaining in the Public Sector;</i> , G. K. Cowan, no 1 .....	200-208
<i>Processus (Le) de la participation aux décisions dans les conseils consultatifs</i> , Malcolm Warner, no 2 .....	285-289
<i>Professeurs d'université, La syndicalisation des</i> , Gérard Bélanger, no 4	857-865
<i>Quebec : A Statistical Portrait, Workers Governed by Collective Agreements in</i> , Jean Bernier, no 1 .....	183-185
<i>Québec, La gestion du personnel dans les ministères du gouvernement du</i> , James Iain Gow, no 3 .....	560-577
<i>Québécoise, La convention collective : un indicateur de la réalité syndicale</i> , Jean Bernier, no 1 .....	160-183
<i>Quebec, Personnel Management in the Departments of the Government of</i> , James Iain Gow, no 3 .....	577-579
<i>Quebec, Public Service Staff Relations in</i> , Gérard Hébert, no 4 .....	772-776
<i>Québec — quelques paradoxes, Les rapports collectifs de travail dans les secteurs publics et para-publics au</i> , Charles Perreault, no 4 .....	840-846
<i>Québec : situation et orientations, Les relations du travail dans la fonction publique au</i> , Gérard Hébert, no 4 .....	750-772
<i>Québec, Work in America et le</i> , Charles Gagné, no 1 .....	218-222
<i>Rapports (Les) collectifs de travail dans les secteurs publics et para-publics au Québec — Quelques paradoxes</i> , Charles Perreault, no 4 .....	840-846
<i>Réaction (La) américaine à la Loi canadienne des enquêtes en matière de différends industriels</i> , Bruno C. Ramirez, no 3 .....	557-560

<i>Relations collectives : un dossier français, Information économique, entreprise et</i> , Dimitri Weiss, no 1 .....	3- 63
<i>Relations (Les) du travail dans la fonction publique au Québec : situation et orientations</i> , Gérard Hébert, no 4 .....	750-772
<i>Relations (Les) entre employeurs et employés dans la fonction publique au Canada</i> , Jacob Finkelman, no 4 .....	801-804
<i>Relations (Les) industrielles : un point de vue international, J. de Givry no 2</i> .....	255-268
<i>Report on Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada</i> , Jacob Finkelman, no 4 .....	786-801
<i>Requirements in Occupations and Occupational Groups, Estimation of Educational</i> , K. Weiermair, no 1 .....	128-157
<i>Responsive Bargaining : Freedom to Strike With Responsibility, S. M. A. Hameed</i> , no 1 .....	210-218
<i>Revenu : Modèle conceptuel, Motivation au travail des parents de familles à faible</i> , Viateur Larouche et Bertrand Belzile, no 4 .....	643-671
<i>Salaires et avantages sociaux : la préférence des travailleurs</i> , Harish C. Jain et Edward P. Janzen, no 1 .....	109-111
<i>Salaires et distribution du chômage, L'inflation des</i> , A. Leslie Robb et William M. Scarth, no 2 .....	341-343
<i>Satisfaction and Career Satisfaction, Job</i> , Jean-Marie Rainville, no 1 ....	97- 99
<i>Satisfaction (La) à l'égard de la tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière</i> , Jean-Marie Rainville, no 1 .....	83- 97
<i>Secteur public : l'île du Prince-Édouard, La négociation collective dans le</i> , G. K. Cowan, no 1 .....	208-210
<i>Secteurs publics et para-publics au Québec — Quelques paradoxes, Les rapports collectifs de travail dans les</i> , Charles Perreault, no 4 .....	840-846
<i>Sécurité d'emploi, Changement technologique et</i> , Gilles Laflamme, no 1	111-126
<i>Security, Technological Change and Employment</i> , Gilles Laflamme, no 1	126-128
<i>Self-Interest and the Unionization Differential Between Europe and North America, Solidarity</i> , Roy J. Adams, no 3 .....	497-511
<i>Sociétés multinationales, syndicats internationaux et relations du travail (la situation au Canada)</i> , John Crispo, no 4 .....	683-685
<i>Solidarity, Self-Interest and the Unionization Diffrential Between Europe and North America</i> , Roy J. Adams, no 3 .....	497-511
<i>Strike With Responsibility, Responsive Bargaining : Freedom to</i> , S. M. A. Hameed, no 1 .....	210-218

<i>Structure (La) juridique de la négociation collective en Ontario</i> , D. D. Carter, no 4 .....	784-786
<i>Study (A) of Decisions Respecting Dismissal for Union Activities</i> , André Roy, no 2 .....	398-400
<i>Syndicale québécoise, La convention collective : un indicateur de la réalité</i> , Jean Bernier, no 1 .....	160-183
<i>Syndicalisation (La) des professeurs d'université</i> , Gérard Bélanger, no 4 .....	857-865
<i>Syndicalisme dans la fonction publique aux États-Unis, L'avenir du</i> , Jack Stieber, no 4 .....	837-840
<i>Syndicalisme dans la fonction publique du Canada, L'avenir du</i> , Claude A. Edwards, no 4 .....	804-816
<i>Syndicalisme (Le) au Canada de 1911 à 1970</i> , R. Swidinsky, no 3 .....	450-452
<i>Syndicat du transport de Montréal (CSN) et al. (Intimés), Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal (Requérante) vs —</i> , Juge Jules Deschênes, no 4 .....	865-875
<i>Syndicats européens et les syndicats américains, Les contradictions entre les</i> , Roy J. Adams, no 3 .....	511-513
<i>Syndicats internationaux et relations du travail (la situation au Canada), Sociétés multinationales</i> , John Crispo, no 4 .....	683-685
<i>Syndicats (Les) de cols blancs au Danemark</i> , Albert A. Blum with Allen Ponak, no 1 .....	80- 83
<i>Tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière, La satisfaction à l'égard de la</i> , Jean-Marie Rainville, no 1 .....	83- 97
<i>Taille (La) de l'entreprise et les programmes de formation pour les défavorisés</i> , Myron D. Fottler, no 4 .....	707-709
<i>Technological Change and Employment Security</i> , Gilles Laflamme, no 1 .....	126-128
<i>Technologie et sécurité d'emploi, Changement</i> , Gilles Laflamme, no 1 .....	111-126
<i>Trade Union Growth in Canada : 1911-1970</i> , R. Swidinsky, no 3 .....	435-450
<i>Trade Union Power and the Process of Economic Development : The Kenyan Example</i> , J. Douglas Muir and John L. Brown, no 3 .....	474-494
<i>Training, The Case for Government Supported</i> , Morley Gunderson, no 4 .....	709-724
<i>Unemployment, Wage Inflation and the Distribution of</i> , A. Leslie Robb and William M. Scarth, no 2 .....	332-341
<i>Union Activities, A Study of Decisions Respecting Dismissal for</i> , André Roy, no 2 .....	398-400
<i>Unionism in Canada, The Future of Public Service</i> , Claude A. Edwards, no 4 .....	816-825

<i>Unionism in the United States, The Future of Public Employee</i> , Jack Stieber, no 4 .....	825-837
<i>Unionization Differential Between Europe and North America, Solidarity, Self-Interest and the</i> , Roy J. Adams, no 3 .....	497-511
<i>Unions and Industrial Relations: The Canadian Case Multinational Corporations, International</i> , John Crispo, no 4 .....	673-683
<i>Unions in Denmark, White Collar</i> , Albert A. Blum with Allen Ponak, no 1	65- 80
<i>United States, The Future of Public Employee Unionism in the</i> , Jack Stieber, no 4 .....	825-837
<i>U.S. and Canadian Wage Adjustment Mechanisms: 1948-1967, A Comparison of the</i> , Benjamin S. Meyer, no 4 .....	846-857
<i>U.S. Responses to the Canadian Industrial Disputes Investigation Act</i> , Bruno C. Ramirez, no 3 .....	541-557
<i>Value-Judgements and Value-Orientations in Industrial Psychology</i> , A. Buss, no 3 .....	592-602
<i>Wage Adjustment Mechanisms: 1948-1967, A Comparison of the U.S. and Canadian</i> , Benjamin S. Meyer, no 4 .....	846-857
<i>Wage Agreements in Real Terms, The Negotiation of</i> , Louis Ascah and Sydney Ingerman, no 3 .....	471-474
<i>Wage Differentials in the Americas, Factors Determining</i> , Chris Jecchinis and T. D. Harris, no 2 .....	305-318
<i>Wage Inflation and the Distribution of Unemployment</i> , A. Leslie Robb and William M. Scarth, no 2 .....	332-341
<i>What is the Raison d'Etire of the Organization?</i> , Roger Gosselin, no 4	744-749
<i>White Collar Unions in Denmark</i> , Albert A. Blum with Allen Ponak, no 1	65- 80
<i>Work Force, Office Automation: Some Consequences for the Office</i> , François Delorme, no 3 .....	539-541
<i>Work in America et le Québec</i> , Charles Gagné, no 1 .....	218-222
<i>Workers Governed by Collective Agreements in Quebec: A Statistical Portrait</i> , Jean Bernier, no 1 .....	183-185

## Index méthodique des articles

### *Direction du personnel*

Les horaires flexibles. Avantages pour l'employeur et pour les employés; modalités d'application; réactions des cadres et des syndicats à cette forme d'aménagement du temps du travail; comment introduire un système d'horaires variables; limites du système. (Pierrette Sartin). no 2, p. 343

### *Direction du personnel — Québec*

La gestion du personnel dans les ministères du gouvernement du Québec. Étude portant sur la situation et les pratiques des services du personnel dans les ministères du gouvernement du Québec en 1972 telles que décrites par les responsables eux-mêmes. Importance des responsabilités attribuées aux services du personnel des ministères en matière de classification, de dotation, de formation et perfectionnement, de conditions de travail. (James Iain Gow). no 3, p. 560

### *Jurisprudence du travail*

Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal (requérante) vs Syndicat du transport de Montréal (C.S.N.) et *al.* (intimés). Cour supérieure, district de Montréal, no 05-001 525-74, l'honorable juge en chef Jules Deschênes, 1974. Il s'agit de diverses requêtes pour outrage au tribunal présentées à la Cour supérieure à la suite du non-respect d'une injonction provisoire enjoignant de cesser grève, piquetage et autres actions et faits. Ces requêtes sont rejetées pour deux motifs, l'un tenant à la compétence de la Cour et l'autre relevant de la discrétion avec laquelle doit être exercé son pouvoir repressif. no 4, p. 865

Conflits de travail et arbitrage conventionnel. Analyse d'un cas d'arbitrage d'un conflit de travail en dehors du cadre d'une convention collective et sans référence à l'article 88 du Code du travail qui institue l'arbitrage statutaire des griefs. Le compromis d'arbitrage qui a donné lieu à la décision citée aurait dû être négocié par l'intéressé lui-même et non pas son syndicat, faute d'intérêt légal suffisant. (André Rousseau). no 1, p. 222

Congédiement pour activité syndicale: Évolution des décisions. Analyse des jugements du Tribunal du travail du Québec en matière de congédiement pour activité syndicale: Rappel historique; les modifications de 1959; l'établissement de la présomption; présomption de droit et présomption de fait; l'autre cause, juste et suffisante; les causes d'ordre économique; les états de service et l'ancienneté; l'argument de l'ignorance de l'activité syndicale; l'activité syndicale du plaignant ou l'activité syndicale en soi; les circonstances qui entourent le congédiement; l'activité syndicale prohibée par le Code; le non-rappel au travail. (André Roy). no 2, p. 366

L'arbitrage des « griefs » nés de l'application d'une « convention collective » conclue par des non-salariés au sens du Code du travail. Analyse d'une décision arbitrale. (Claude D'Acoust). no 2, p. 400

La Cour d'appel a-t-elle ouvert de nouveaux horizons en matière de congédiement pour activités syndicales ? Dans l'affaire *United Last Co. Ltd. vs le Tribunal du travail*, la Cour d'appel réitère les grands principes qui ont présidé à l'adoption des articles 14-16 du Code du travail et souligne que ces articles créent un régime juridique tout à fait particulier et exorbitant du droit commun et consacre l'élargissement des notions de « salarié » et de « congédiement » pour activités syndicales. (André Côté et Marcel Morin). no 4, p. 875

Le droit de piqueter, les briseurs de grève et les tribunaux de droit commun. La Cour d'appel déclare que le piquetage n'est pas un droit fondamental au même titre que le droit d'association et le droit de grève. Ce n'est qu'un corollaire de la liberté d'expression ne justifiant pas des grévistes de tenter d'établir un blocus ni de restreindre l'accès à l'entreprise aux « briseurs de grève ». (André Côté). no 3, p. 606

#### *Législation du travail — Canada*

Report on Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada. Réexamen de la loi sur les relations de travail dans la fonction publique (1967). Discussion de deux recommandations de la commission d'enquête : Le problème de l'ancienneté et celui du classement des emplois. (Jacob Finkelman). no 4, p. 786

U.S. Response to the Canadian Industrial Disputes Investigation Act. Analyse de la réaction américaine à la Loi canadienne des enquêtes en matière de différends industriels adoptée en 1907. Dans quelle mesure la question de l'arbitrage a eu tendance à déborder les frontières strictes des relations professionnelles pour prendre une véritable signification politique. (Bruno Ramirez). no 3, p. 541

#### *Législation du travail — États-Unis*

U.S. Response to the Canadian Industrial Disputes Investigation Act. Analyse de la réaction américaine à la Loi canadienne des enquêtes en matière de différends industriels adopté en 1907. Dans quelle mesure la question de l'arbitrage a eu tendance à déborder les frontières strictes des relations professionnelles pour prendre une véritable signification politique. (Bruno Ramirez). no 3, p. 541

#### *Législation du travail — Île du Prince-Édouard*

Collective Bargaining in the Public Sector : Prince Edward Island. Analyse de la nouvelle réglementation du gouvernement de l'Île du Prince-Édouard en matière de négociations collectives pour ce qui concerne les enseignants et les fonctionnaires. Établissement, par les négociateurs et les arbitres des taux de salaires des employés du secteur public de façon à les ajuster aux taux qui sont payés par les « bons » employeurs du secteur privé. Établissement de conseils consultatifs mixtes en vue de résoudre les questions relatives aux conditions de travail. (G. K. Cowan). no 1, p. 200

*Législation du travail — Ontario*

Legal Regulation of Collective Bargaining in the Ontario Public Sector. Description de la structure juridique instituée en Ontario en matière de négociation collective dans le secteur public. Pour la plupart des employés du secteur public, le mécanisme de négociation collective relève du Crown Employees Collective Bargaining Act, mais on y trouve certaines exclusions importantes. Pour la sûreté ontarienne, les modalités de la négociation collective sont insérées dans le Police Act. Les employés des hôpitaux, des écoles et des universités de la province ainsi que ceux de l'Hydro ontarienne et de l'Ontario Northland Transportation Commission sont soumis au même régime que les travailleurs du secteur privé et relèvent, par conséquent du Labour Relations Act. Les enseignants des écoles élémentaires et secondaires sont à l'écart de tout régime particulier de négociation collective. (Donald D. Carter).

no 4, p. 776

*Organisation et gestion de l'entreprise*

Pour qui, pour quoi les organisations existent-elles ? Inventaire des positions prises par de nombreux auteurs sur la nature des buts poursuivis par les organisations et sur le processus suivi dans la formulation de ces buts. (Roger Gosselin).

no 4, p. 726

*Questions économiques*

A Naive Argument. Controverse au sujet de la théorie économique concernant les effets de l'automatisation sur l'emploi. Analyse de la naïveté de l'argument qui dit que chaque changement technologique réduit les besoins en main-d'œuvre par unité de production, incluant la main-d'œuvre requise pour fabriquer l'équipement. (E. F. Beach).

no 2, p. 403

Cost of Living Adjustment. Implications, en période d'inflation, des ajustements de salaires proportionnels aux changements de l'indice officiel des prix à la consommation. (Earl F. Beach).

no 3, p. 602

La négociation des ententes salariales en termes réels. Description de l'effet de l'inflation sur les salaires réels. Principes théoriques régissant la mise sur pied de contrats qui prévoient les indemnités de taux de salaires en termes réels. Examen de la relation entre ces principes et de leur application aux conventions collectives. (Louis Ascah et Sydney Ingerman).

no 3, p. 452

La pensée socio-économique de Georges Brassens, présentation de quelques leçons d'économie du travail à partir des vers d'un poète de la chanson. (Claude D'Aoust).

no 3, p. 615

Wage Inflation and the Distribution of Unemployment. Les résultats décevants que les chercheurs ont obtenus en essayant de découvrir des courbes de Phillipps stables obligent à en examiner de nouveau les fondements théoriques. Jusqu'ici, on a considéré attentivement les relations entre les taux d'inflation et les taux de chômage nationaux et régionaux. La conclusion est qu'il n'existe pas de marché du travail « global » mais qu'il y a à l'intérieur d'une économie nationale plusieurs marchés du travail interreliés. L'article analyse les problèmes des courbes de Phillipps régionales « globales » et quel-



ques-uns des problèmes qu'elles soulèvent et démontre, que plus la dispersion du chômage à travers différents secteurs de l'économie est marquée plus la courbe de Phillipps a tendance à glisser vers la droite, que la direction de l'effet de dispersion est ambiguë lorsqu'il y a mobilité de la main-d'oeuvre d'une région à l'autre, et enfin, que même quand il n'y a pas migration de la main-d'oeuvre, il ne s'ensuit pas nécessairement un effet de dispersion. (A. Leslis Robb et William M. Scarth). no 2, p. 332

#### *Questions économiques — Canada*

A Comparison of the U.S. and Canadian Wage Adjustment Mechanisms : 1948-1967. Développement d'un modèle canadien de changement des salaires, d'un modèle semblable pour les États-Unis et finalement d'un modèle conjoint réunissant à la fois les données canadiennes et américaines. Utilisation de ces modèles pour voir si il y a une certaine similarité dans les mécanismes d'ajustement des salaires des deux marchés du travail et comparaison des changements des salaires qu'il y aurait dans chaque pays sous des conditions identiques. Utilisation du modèle américain pour prédire le changement des salaires au Canada comparée avec la capacité du modèle canadien de prédire le changement des salaires au Canada. (Benjamin S. Meyer). no 4, p. 846

Labour and Management Adjustment to a Changing International Economic Environment. Contexte international dans lequel le Canada s'efforce de réaliser ses objectifs sociaux et économiques. Le Canada connaîtra la prospérité dans l'avenir si employeurs et employés savent tirer profit des possibilités nouvelles qui s'offrent sur le plan du commerce international et s'adapter efficacement et équitablement aux conditions changeantes du marché et de concurrence. (Harry J. Waisglass). no 3, p. 579

#### *Questions économiques — États-Unis*

A Comparison of the U.S. and Canadian Wage Adjustment Mechanisms : 1948-1967. Développement d'un modèle canadien de changement des salaires, d'un modèle semblable pour les États-Unis et finalement d'un modèle conjoint réunissant à la fois les données canadiennes et américaines. Utilisation de ces modèles pour voir si il y a une certaine similarité dans les mécanismes d'ajustement des salaires des deux marchés du travail et comparaison des changements des salaires qu'il y aurait dans chaque pays sous des conditions identiques. Utilisation du modèle américain pour prédire le changement des salaires au Canada comparée avec la capacité du modèle canadien de prédire le changement des salaires au Canada. (Benjamin S. Meyer). no 4, p. 846

#### *Questions économiques — France*

Information économique, entreprise et relations collectives : Un dossier français. Signification de l'information économique particulièrement au niveau des organisations industrielles en France. La nature et la forme des informations recherchées varient selon la nature de l'entreprise, selon son importance et sa situation géographique. Disinction entre documentation et information et analyse du concept « science de l'information ». L'information économique comme facteur important du système de relations industrielles. (Dimitri Weiss). no 1, p. 3

*Relations industrielles*

La négociation des ententes salariales en termes réels. Description de l'effet de l'inflation sur les salaires réels. Principes théoriques régissant la mise sur pied de contrats qui prévoient les indemnités de taux de salaires en termes réels. Examen de la relation entre ces principes et de leur application aux conventions collectives. (Louis Ascah et Sydney Ingerman). no 3, p. 452

Les relations industrielles : Un point de vue international. Problèmes ayant trait aux relations industrielles dans le cadre de l'entreprise. Axes principaux autour desquels l'évolution du cadre institutionnel des relations entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise paraît s'être déroulée depuis la deuxième guerre mondiale. Tendances d'actualité en matière de relations entre employeur et travailleurs au niveau de l'entreprise. Expérience des pays industrialisés et plus spécialement des pays européens, telle qu'elle ressort de la deuxième session de la conférence régionale européenne de l'O.I.T. (J. de Givry). no 2, p. 255

Responsive Bargaining : Freedom to Strike with Responsibility. Bien que la grève soit devenue moins efficace, longue et coûteuse, l'arbitrage obligatoire s'avèrera plus coûteuse en termes autres que monétaires. Ce qu'il faut, c'est renforcer le rôle et la fonction de la grève de manière à ce que notre système de libre négociation collective soit préservé avec le moins d'inconvénients possibles pour le public. Un système de négociation collective souple pourrait être une réponse à ce problème en permettant aux deux parties, syndicat et direction, une liberté totale de faire la grève tout en demeurant responsable devant le public du point de vue économique. Que devraient être alors les mécanismes d'un système de négociation collective souple ? (S.M.A. Hameed). no 1, p. 210

*Relations industrielles — Canada*

Changement technologique et sécurité d'emploi. Difficulté pour le syndicalisme canadien d'obtenir à l'occasion de la négociation collective des clauses lui attribuant un contrôle direct sur les changements technologiques et garantissant ainsi aux travailleurs une sécurité d'emploi et de revenu plus grande. Analyse, à partir de données empiriques, du contrôle syndical réel sur les changements technologiques, la sécurité d'emploi et de revenu. Facteurs qui peuvent expliquer la résistance à un tel contrôle. (Gilles Laflamme). no 1, p. 111

L'analyse des conventions collectives de la fonction publique fédérale : une expérience. Possibilités et limites de l'analyse des conventions collectives de nature statistique. Caractéristiques générales des analyses de conventions collectives. Particularités de l'expérience en cours concernant l'analyse des conventions collectives de la fonction publique fédérale. (André Viel). no 2, p. 289

L'avenir du syndicalisme dans la fonction publique fédérale du Canada. L'auteur fait le point sur l'état actuel de la négociation collective dans la fonction publique fédérale canadienne. Il souligne que l'habitude de donner des augmentations salariales en termes procentuels plutôt qu'en termes absolus

a considérablement augmenté les écarts de traitement au détriment des fonctionnaires à faibles revenus et que ceci va créer d'importantes tensions dans les futures négociations. Il discute également de la consultation institutionnalisée, de la négociation concertée et du rôle que sera appelée à jouer la Commission de la Fonction Publique. (Claude A. Edwards). no 4, p. 804

Multinational Corporations, International Unions and Industrial Relations : The Canadian Case. Examen de l'ampleur de la présence des sociétés multinationales et des syndicats internationaux, et des nombreuses variables qui aident à expliquer leurs modes respectifs de comportement au Canada. Facteurs qui poussent ces institutions à accorder à leurs filiales canadiennes un degré plus ou moins grand d'autonomie et d'indépendance. Tendances vers l'internationalisation des relations de travail. (John Crispo). no 4, p. 673

Report on Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada. Réexamen de la loi sur les relations de travail dans la fonction publique (1967). Discussion de deux recommandations de la commission d'enquête : le problème de l'ancienneté et celui du classement des emplois. (Jacob Finkelman). no 4, p. 786

#### *Relations industrielles — États-Unis*

The Future of Public Employee Unionism in the United States. L'auteur fait une évaluation des caractéristiques significatives de la négociation collective dans le secteur public américain. Il traite successivement des types d'organisation syndicale, de l'effet de la législation sur l'organisation syndicale et des rivalités existant entre les nombreux syndicats, associations, et organisations professionnelles. Il aborde ensuite des sujets plus spécifiques comme le statut des cadres, la sécurité syndicale, la grève, l'action politique et la participation des groupes de couleur aux syndicats. (Jack Stieber). no 4, p. 825

Work in America et le Québec. Résumé du Rapport Work in America préparé à l'intention d'Elliot L. Richardson, secrétaire à la Santé, à l'Éducation et au Bien-Être du gouvernement des USA. Le rapport s'inscrit dans le contexte de l'amélioration des conditions de travail. Il dépasse et escalade en proposant ce qu'il appelle une redéfinition des tâches et la participation aux bénéfices. Applicabilité du rapport au Québec. (Charles Gagné). no 1, p. 218

#### *Relations industrielles — France*

Information économique, entreprise et relations collectives : un dossier français. Signification de l'information économique particulièrement au niveau des organisations industrielles en France. La nature et la forme des informations recherchées varient selon la nature de l'activité de l'entreprise, selon son importance et sa situation géographique. Distinction entre documentation et information et analyse du concept « science de l'information ». L'information économique comme facteur important du système de relations industrielles. (Dimitri Weiss). no 1, p. 3

*Relations industrielles — Grande-Bretagne*

Participative Decision-Making in a Consultative Committee Context. Étude du processus de la participation aux décisions dans les conseils consultatifs industriels anglais (Conseils Whitley) institués dans l'industrie en Grande-Bretagne. Référence à l'expérience des conseils ouvriers en Yougoslavie et à ce qui existe aussi aux États-Unis. Étude portant sur une vingtaine de ces conseils consultatifs. (Malcolm Warner). no 2, p. 272

*Relations industrielles — Ile du Prince-Édouard*

Collective Bargaining in the Public Sector : Prince Edward Island. Analyse de la nouvelle réglementation du gouvernement de l'Île du Prince-Édouard en matière de négociations collectives pour ce qui concerne les enseignants et les fonctionnaires. Établissement, par les négociateurs et les arbitres des taux de salaire des employés du secteur public de façon à les ajuster aux taux qui sont payés par les « bons » employeurs du secteur privé. Établissement de conseils consultatifs mixtes en vue de résoudre les questions relatives aux conditions de travail. (G.K. Cowan). no 1, p. 200

*Relations industrielles — Kenya*

Trade Union Power and the Process of Economic Development : The Kenyan Example. Certains soutiennent qu'un mouvement syndical fort est de nature à retarder le progrès des nations en voie de développement ; d'autres estiment que les syndicats peuvent contribuer à la formation d'une main-d'œuvre stable et efficace. Le but de l'article est d'analyser les différentes attitudes que peuvent adopter les gouvernements et les centrales syndicales en regard de cette question. Analyse des rapports qui existent entre l'État et le syndicalisme dans un pays africain, le Kenya. Comment le gouvernement de ce pays a cherché à réconcilier ses objectifs de développement économique avec la concession aux syndicats du droit de grève, du droit de négociation collective et du droit d'association. (J. Douglas Muir, John L. Brown). no 3, p. 474

*Relations industrielles — Ontario*

Employee Pay and Benefit Preferences. Analyse des résultats d'une étude qui s'efforçait d'apprécier les préférences des travailleurs pour certaines formes de compensation dans six entreprises localisées en Ontario. La préférence, par ordre d'importance décroissante, s'est ainsi manifestée : augmentation de salaire, prolongement des vacances, amélioration du régime de retraite, du régime d'assurance sur la vie et du régime d'assurance médicale. Les recherches de cette étude se fondent sur la définition du concept d'avantages sociaux, sur la description de la raison d'être de l'accroissement de ces avantages et sur l'importance de la méthodologie dans la détermination du choix des travailleurs. (Harish C. Jain et Edward P. Janzen).

no 1, p. 99

Legal Regulation of Collective Bargaining in the Ontario Public Sector. Description de la structure juridique instituée en Ontario en matière de négociation collective dans le secteur public. Pour la plupart des employés du secteur public, le mécanisme de négociation collective relève du Crown

Employee Collective Bargaining Act, mais on y trouve certaines exclusions importantes. Pour la Sûreté ontarienne, les modalités de la négociation collective sont insérées dans le Police Act. Les employés des hôpitaux, des écoles et des universités de la province ainsi que ceux de l'Hydro ontarienne et de l'Ontario Northland Transportation Commission sont soumis au même régime que les travailleurs du secteur privé et relèvent, par conséquent du Labour Relations Act. Les enseignants des écoles élémentaires et secondaires sont à l'écart de tout régime particulier de négociation collective. (Donald D. Carter).  
no 4, p. 776

### *Relations industrielles — Québec*

L'arbitrage des « griefs » nés de l'application d'une « convention collective » conclue par des non-salariés au sens du Code du travail. Analyse d'une décision arbitrale. (Claude D'Aoust).  
no 2, p. 400

La convention collective : un indicateur de la réalité syndicale québécoise. À partir de distributions des conventions collectives pondérées par le nombre de salariés visés, dégagement de certains indicateurs du taux de pénétration syndicale au Québec selon les secteurs d'activité, les régions et les catégories de travailleurs couverts. Répartition des conventions en fonction de leur durée et de la taille des unités de négociation. (Jean Bernier).  
no 1, p. 160

Les rapports collectifs de travail dans les secteurs publics et para-publics au Québec — quelques paradoxes. Résumé des événements qui ont conduit à l'arrêt massif de travail en 1972, après la constitution du Front Commun reliant la CSN, la FTQ et la CEQ. Paradoxes qui ressortent de ces événements et qui semblent caractériser à l'heure actuelle l'action syndicale dans le secteur public au Québec. (Charles Perreault).  
no 4, p. 840

Les relations du travail dans la fonction publique au Québec : situation et orientation. Résumé des derniers développements survenus dans le secteur public québécois depuis la grève générale de 1972. Rétrospective des incidents rencontrés dans cette négociation. Description des principales orientations qui se dégagent tant du point de vue des structures de négociation que de celui des mécanismes de règlement des conflits en vue de la prochaine ronde de négociation. (Gérard Hébert).  
no 4, p. 750

### *Sociologie — psychologie*

Employee Pay and Benefit Preferences. Analyse des résultats d'une étude qui s'efforçait d'apprécier les préférences des travailleurs pour certaines formes de compensation dans six entreprises localisées en Ontario. La préférence, par ordre d'importance décroissante, s'est ainsi manifestée : augmentation de salaire, prolongement des vacances, amélioration du régime de retraite, du régime d'assurance sur la vie et du régime d'assurance médicale. Les recherches de cette étude se fondent sur la définition du concept d'avantages sociaux, sur la description de la raison d'être de l'accroissement de ces avantages et sur l'importance de la méthodologie dans la détermination du choix des travailleurs. (Harish C. Jain et Edward P. Janzen).  
no 1, p. 99

La satisfaction à l'égard de la tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière. Les variables de la satisfaction à l'égard du travail et de la satisfaction à l'égard de la carrière sont souvent associés ensemble dans la constitution d'indices globaux de satisfaction. L'étude démontre, en se servant d'un groupe d'enseignants, que ce procédé méthodologique doit être évité dans une recherche car les deux variables sont spécifiquement distinctes entre elles. En l'occurrence, la satisfaction à l'égard du travail se réfère au domaine de la décision de l'organisation du travail, et la satisfaction à l'égard de la carrière se réfère, elle, au désir d'avancement dans l'école. (Jean-Marie Rainville).

no 1, p. 83

Motivation au travail des parents de familles à faible revenu : modèle conceptuel. Présentation et explication à l'aide d'un exemple du modèle de motivation utilisé. À partir d'une revue de la littérature et d'entrevues auprès d'informateurs clés, description des facteurs pouvant motiver les parents des familles à faible revenu à participer ou à ne pas participer à la main-d'œuvre. Hypothèse sur la relation entre la motivation et le taux de participation à la main-d'œuvre. (Viateur Larouche et Bertrand Belzile).

no 4, p. 643

Organizational Commitment and Identification of Engineers As a Function of Organizational Climate. Répercussions du climat du milieu de travail sur le degré d'engagement et d'identification des ingénieurs avec les organisations qui les emploient. Données recueillies auprès de 359 ingénieurs en tenant compte de huit facteurs dimensionnels ainsi que des variables se rapportant à l'engagement et à l'identification. On a choisi les facteurs suivants : la structure, la responsabilité, la récompense, le risque, la cordialité, l'entraide, la qualité, la controverse. (Richard T. Barth).

no 1, p. 185

Value-Judgements and Value-Orientations in Industrial Psychology. Analyse du volume de J.A.C. Brown « The Social Psychology in Industry », volume qui date d'une vingtaine d'années. La psychologie industrielle, même si elle est fondée sur la recherche empirique, part d'axiomes et de valeurs. Examen du concept du travail en tant qu'activité plaisante et sociale, du concept d'une société saine, et des concepts d'organisation démocratique et du bien-être général. (A. Buss).

no 3, p. 592

### *Syndicalisme — Amérique du Nord*

Solidarity, Self-Interest and the Unionization Differential Between Europe and North America. Les contradictions dans le comportement des syndiqués européens et des syndiqués américains. Comment le pourcentage des travailleurs syndiqués peut-il être plus grand en Europe qu'il ne l'est aux États-Unis et au Canada alors que les clauses de sécurité syndicale sont beaucoup moins répandues en Europe qu'elles ne le sont en Amérique et alors que la négociation collective en Europe se fait surtout au niveau de branches industrielles et que les conventions ne fixent que les conditions minimales qui s'appliquent aux travailleurs non-syndiqués comme aux travailleurs syndiqués. L'explication connue de ce paradoxe, c'est que les travailleurs européens feraient preuve d'un plus grand esprit de solidarité à l'égard de leurs syndicats. De plus, dans beaucoup de pays d'Europe, la pression sociale am-

biente qui s'exerce sur les travailleurs pour les inciter à adhérer aux syndicats est considérable. (Roy J. Adams). no 3, p. 497

### *Syndicalisme — Canada*

Changement technologique et sécurité d'emploi. Difficulté pour le syndicalisme canadien d'obtenir à l'occasion de la négociation collective des clauses lui attribuant un contrôle direct sur les changements technologiques et garantissant ainsi aux travailleurs une sécurité d'emploi et de revenu plus grande. Analyse, à partir de données empiriques, du contrôle syndical réel sur les changements technologiques, la sécurité d'emploi et de revenu. Facteurs qui peuvent expliquer la résistance à un tel contrôle. (Gilles Laflamme). no 1, p. 111

L'avenir du syndicalisme dans la fonction publique fédérale du Canada. L'auteur fait le point sur l'état actuel de la négociation collective dans la fonction publique fédérale canadienne. Il souligne que l'habitude de donner des augmentations salariales en termes procentuels plutôt qu'en termes absolus a considérablement augmenté les écarts de traitement au détriment des fonctionnaires à faibles revenus et que ceci va créer d'importantes tensions dans les futures négociations. Il discute également de la consultation institutionnalisée, de la négociation concertée et du rôle que sera appelée à jouer la commission de la fonction publique. (Claude A. Edwards). no 4, p. 804

Trade Union Growth in Canada: 1911-1970. Essai d'individualisation des déterminants du taux de croissance du syndicalisme au Canada de 1911 à 1970 en retenant l'idée que les changements dans le nombre des effectifs syndicaux peuvent coïncider avec les modifications qui se produisent dans le degré de syndicalisation ou dans le nombre des unités syndicales. L'impression générale qui se dégage de l'analyse, c'est que les déterminants du développement du syndicalisme dépendent d'un ensemble enchevêtré de facteurs juridique, politique, sociologique et économique. Essai d'évaluation du degré optimal de la syndicalisation. (R. Swidinski). no 3, p. 435

### *Syndicalisme — Danemark*

White Collar Unions in Denmark. Dans ce pays, deux fédérations syndicales cherchent à regrouper les cols blancs mais elles recrutent des catégories différentes d'employés. L'une, Handels-Og Kontorfunktionaerernes (HK), fait partie de la Confédération danoise des Travailleurs tandis que l'autre, Faellesradet for Danske Tjenestemandes-Og Funktionaerorganisationer (FTF), est indépendante. Comparant ces deux fédérations de cols blancs, on peut retenir les faits suivants : 1) la HK appuie le parti social démocrate et la FTF est neutre en politique ; 2) la HK favorise des augmentations en pourcentage ; 3) la HK refuse l'adhésion du personnel de maîtrise et la FTF recrute cette catégorie de salariés ; 4) la HK suit dans ses négociations les lignes établies par la centrale à laquelle elle est affiliée et la FTF, indépendante, peut conclure des ententes qui tiennent compte des situations particulières régionales et professionnelles ; 5) la HK regroupe principalement les cols blancs du secteur privé et la FTF recrute ses adhérents dans le secteur public ; 6) la structure syndicale de la HK est centralisée tandis que celle de la FTF est décentralisée. (Albert A. Blum with Allen Ponak). no 1, p. 65

*Syndicalisme — États-Unis*

The Future of Public Employee Unionism in the United States. L'auteur fait une évaluation des caractéristiques significatives de la négociation collective dans le secteur public américain. Il traite successivement des types d'organisation syndicale, de l'effet de la législation sur l'organisation syndicale et des rivalités existant entre les nombreux syndicats, associations, et organisations professionnelles. Il aborde ensuite des sujets plus spécifiques comme le statut des cadres, la sécurité syndicale, la grève, l'action politique et la participation des groupes de couleur aux syndicats. (Jack Stieber).

no 4, p. 825

*Syndicalisme — Europe*

Solidarity, Self-Interest and the Unionization Differential Between Europe and North America. Les contradictions dans le comportement des syndiqués européens et des syndiqués américains. Comment le pourcentage des travailleurs syndiqués peut-il être plus grand en Europe qu'il ne l'est aux États-Unis et au Canada alors que les clauses de sécurité syndicale sont beaucoup moins répandues en Europe qu'elles ne le sont en Amérique et alors que la négociation collective en Europe se fait surtout au niveau de branches industrielles et que les conventions ne fixent que les conditions minimales qui s'appliquent aux travailleurs non-syndiqués comme aux travailleurs syndiqués. L'explication connue de ce paradoxe, c'est que les travailleurs européens feraient preuve d'un plus grand esprit de solidarité à l'égard de leurs syndicats. De plus, dans beaucoup de pays d'Europe, la pression sociale ambiante qui s'exerce sur les travailleurs pour les inciter à adhérer aux syndicats est considérable. (Roy J. Adams).

no 3, p. 497

*Syndicalisme — Kenya*

Trade Union Power and the Process of Economic Development : The Kenyan Example. Certains soutiennent qu'un mouvement syndical fort est de nature à retarder le progrès des nations en voie de développement ; d'autres estiment que les syndicats peuvent contribuer à la formation d'une main-d'œuvre stable et efficace. Le but de l'article est d'analyser les différentes attitudes que peuvent adopter les gouvernements et les centrales syndicales en regard de cette question. Analyse des rapports qui existent entre l'État et le syndicalisme dans un pays africain, le Kenya. Comment le gouvernement de ce pays a cherché à réconcilier ses objectifs de développement économique avec la concession aux syndicats du droit de grève, du droit de négociation collective et du droit d'association. (J. Douglas Muir, John L. Brown).

no 3, p. 474

*Syndicalisme — Québec*

La convention collective : un indicateur de la réalité syndicale québécoise. À partir de distributions des conventions collectives pondérées par le nombre de salariés visés, dégagement de certains indicateurs du taux de pénétration syndicale au Québec selon les secteurs d'activité, les régions et les catégories de travailleurs couverts. Répartition des conventions en fonction de leur durée et de la taille des unités de négociation. (Jean Bernier). no 1, p. 160



La syndicalisation des professeurs d'université. Causes de la poussée du syndicalisme chez les professeurs d'université au Québec. Effets importants que pourrait provoquer la syndicalisation des professeurs d'université sur le développement de l'enseignement supérieur. (Gérard Bélanger). no 4, p. 857

Les rapports collectifs de travail dans les secteurs publics et para-publics au Québec — Quelques paradoxes. Résumé des événements qui ont conduit à l'arrêt massif de travail en 1972, après la constitution du Front commun reliant la CSN, la FTQ et la CEQ. Paradoxes qui ressortent de ces événements et qui semblent caractériser à l'heure actuelle l'action syndicale dans le secteur public au Québec. (Charles Perreault). no 4, p. 840

### *Travail et main-d'œuvre*

A Naive Argument. Controverse au sujet de la théorie économique concernant les effets de l'automatisation sur l'emploi. Analyse de la naïveté de l'argument qui dit que chaque changement technologique réduit les besoins en main-d'œuvre par unité de production, incluant la main-d'œuvre requise pour fabriquer l'équipement. (E.F. Beach). no 2, p. 403

L'automatisation des bureaux : quelques conséquences sur le personnel. Quelques conséquences importantes de l'introduction de l'ordinateur sur le personnel de bureau : regroupement des principales études disponibles sur le sujet sous forme d'un tableau synthèse ; analyse des aspects les plus importants qui ressortent de ces études de cas. (François Delorme). no 3, p. 513

The Case For Government Supported Training Program. Rôle de l'État dans le domaine des programmes de formation au travail. Le marché libre du travail offre-t-il suffisamment de possibilités pour assurer dans l'ensemble à la main-d'œuvre le degré de formation professionnelle qu'on pourrait considérer comme optimal ? Sinon, le gouvernement pourrait-il intervenir à sa place ? Applications, dans l'étude de cette question, des plus récentes découvertes de la macroéconomie au fonctionnement des marchés du travail en général et aux programmes de formation professionnelle en particulier. Rôle du gouvernement, lorsque le marché du travail n'est pas en mesure d'assurer, par la formation sur place, le renouvellement de la main-d'œuvre. (Morley Gunderson). no 4, p. 709

The Estimation of Educational Requirements in Occupations and Occupational Groups. Importance relative que peut avoir, à l'occasion d'un embauchage ou d'une vacance, le caractère particulier de l'entreprise sur la scolarité exigée dans des situations professionnelles variées. Qualité des données relatives à la main-d'œuvre recueillies par le ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration auprès des centres de main-d'œuvre. Divergences remarquées dans les échantillons quant au nombre moyen d'années de scolarité pour la plupart des groupes professionnels lors d'une étude comparative des rapports d'embauchage des employeurs et des statistiques des centres de main-d'œuvre concernant les vacances. Étude comparative de l'état de la scolarité de catégories professionnelles plus étendues lors du recensement de 1961 et à l'occasion d'un relevé antérieur de B. Wilkinson avec les deux présentes enquêtes. (K. Weiermair). no 1, p. 128

Wage Inflation and the Distribution of Unemployment. Les résultats décevants que les chercheurs ont obtenus en essayant de découvrir des courbes de Phillips stables obligent à en examiner de nouveau les fondements théoriques. Jusqu'ici, on a considéré attentivement les relations entre les taux d'inflation et les taux de chômage nationaux et régionaux. La conclusion est qu'il n'existe pas de marché du travail « global » mais qu'il y a à l'intérieur d'une économie nationale plusieurs marchés du travail interreliés. L'article analyse les problèmes des courbes de Phillips régionales « globales » et quelques-uns des problèmes qu'elles soulèvent et démontre, que plus la dispersion du chômage à travers différents secteurs de l'économie est marquée plus la courbe de Phillips a tendance à glisser vers la droite, que la direction de l'effet de dispersion est ambiguë lorsqu'il y a mobilité de la main-d'œuvre d'une région à l'autre, et enfin, que même quand il n'y a pas migration de la main-d'œuvre, il ne s'ensuit pas nécessairement un effet de dispersion. (A. Leslie Robb et William M. Scarth).

no 2, p. 332

*Travail et main-d'œuvre — Amériques*

Factors Determining Wage Differentials in the Americas. Étude des facteurs qui sont à l'origine de la disparité des salaires dans les pays d'Amérique du Nord et du Sud. Écart marqué entre les revenus des ouvriers agricoles et ceux des travailleurs de l'industrie en Amérique méridionale et septentrionale. Disparités géographiques en Amérique du Sud non seulement d'un pays à l'autre mais également entre différents territoires d'un même pays. Écarts régionaux également en Amérique du Nord mais moins marqués qu'en Amérique du Sud. Différences de traitement selon le sexe des employés. Différences entre les salaires des travailleurs qualifiés et ceux des manœuvres, entre les revenus des cols bleus et ceux des cols blancs. (Chris Jecchinis et T.D. Harris).

no 2, p. 305

*Travail et main-d'œuvre — Canada*

Employment Expectations and Labour Force Participation in Canada. Les prévisions relatives au marché du travail peuvent constituer une variable qui peut influencer sur l'offre et, par conséquent, sur le taux de participation de la main-d'œuvre, selon la théorie exposée dans la présente étude à partir des conditions du marché du travail au Canada entre 1955 et 1970. Certaines catégories de salariés sont relativement sensibles aux facteurs prévisionnels en matière d'emploi. Cette main-d'œuvre marginale (hommes et femmes de 14-19 ans, femmes de 19-24 ans, femmes mariées, personnes à la retraite) recherchera du travail ou se retirera du marché selon que les conditions y seront intéressantes ou moins bonnes. (Arthur Donner et Fred Lazar).

no 2, p. 320

*Travail et main-d'œuvre — États-Unis*

Employer Size and Success in Manpower Training for the Disadvantaged: A Dual Labor Market Analysis. Analyse d'un programme connu sous le nom de J.E.T. (Job, Education, Training — Emploi, Éducation, Formation professionnelle) dans l'ouest de la ville de New York. L'échantillon est formé de 149 employeurs qui y participent et qui se répartissent ainsi: 56 appartenant

à la petite entreprise ; 33 à la moyenne entreprise ; 60 à la grande entreprise. En outre, on y scrute l'expérience en milieu de travail de 223 stagiaires. La principale constatation est que la grande entreprise réussit mieux que la petite dans l'application des programmes de formation pour les défavorisés. (Myron D. Fottler).  
no 4, p. 685

## Index analytique des articles

### *Activités syndicales*

Congédiement pour activité syndicale : évolution des décisions. Analyse des jugements du Tribunal du Travail du Québec en matière de congédiement pour activité syndicale : rappel historique ; les modifications de 1959 ; l'établissement de la présomption ; présomption de droit et présomption de fait ; l'autre cause, juste et suffisante ; les causes d'ordre économique ; les états de service et l'ancienneté ; l'argument de l'ignorance de l'activité syndicale ; l'activité syndicale du plaignant ou l'activité syndicale en soi ; les circonstances qui entourent le congédiement ; l'activité syndicale prohibée par le Code ; le non-rappel au travail. (André Roy).  
no 2, p. 366

La Cour d'appel a-t-elle ouvert de nouveaux horizons en matière de congédiement pour activités syndicales ? Dans l'affaire *United Last Co. Ltd. vs le Tribunal du Travail*, la Cour d'appel réitère les grands principes qui ont présidé à l'adoption des articles 14-16 du Code du travail et souligne que ces articles créent un régime juridique tout à fait particulier et exorbitant du droit commun et consacre l'élargissement des notions de « salarié » et de « congédiement » pour activités syndicales. (André Côté et Marcel Morin).  
no 4, p. 875

### *Ajustement des salaires*

A Comparison of the U.S. and Canadian Wage Adjustment Mechanisms : 1948-1967. Développement d'un modèle canadien de changement des salaires, d'un modèle semblable pour les États-Unis et finalement d'un modèle conjoint réunissant à la fois les données canadiennes et américaines. Utilisation de ces modèles pour voir si il y a une certaine similarité dans les mécanismes d'ajustement des salaires des deux marchés du travail et comparaison des changements des salaires qu'il y aurait dans chaque pays sous des conditions identiques. Utilisation du modèle américain pour prédire le changement des salaires au Canada comparée avec la capacité du modèle canadien de prédire le changement des salaires au Canada. (Benjamin S. Meyer).  
no 4, p. 846

### *Analyse statistique*

L'analyse des conventions collectives de la fonction publique fédérale : une expérience. Possibilités et limites de l'analyse des conventions collectives de nature statistique. Caractéristiques générales des analyses de conventions collectives. Particularités de l'expérience en cours concernant l'analyse des conventions collectives de la fonction publique fédérale. (André Viel).  
no 2, p. 289

*Apprentissage*

The Case for Government Supported Training Program. Rôle de l'État dans le domaine des programmes de formation au travail. Le marché libre du travail offre-t-il suffisamment de possibilités pour assurer dans l'ensemble à la main-d'œuvre le degré de formation professionnelle qu'on pourrait considérer comme optimal? Sinon, le gouvernement pourrait-il intervenir à sa place? Applications, dans l'étude de cette question, des plus récentes découvertes de la macroéconomie au fonctionnement des marchés du travail en général et aux programmes de formation professionnelle en particulier. Rôle du gouvernement, lorsque le marché du travail n'est pas en mesure d'assurer, par la formation sur place, le renouvellement de la main-d'œuvre. (Morley Gunderson).  
no 4, p. 709

*Arbitrage*

Conflit de travail et arbitrage conventionnel. Analyse d'un cas d'arbitrage d'un conflit de travail en dehors du cadre d'une convention collective et sans référence à l'article 88 du Code du travail qui institue l'arbitrage statutaire des griefs. Le compromis d'arbitrage qui a donné lieu à la décision citée aurait dû être négocié par l'intéressé lui-même et non par son syndicat, faute d'intérêt légal suffisant. (André Rousseau).  
no 1, p. 222

L'arbitrage des « griefs » nés de l'application d'une « convention collective » conclue par des non-salariés au sens du Code du travail. Analyse d'une décision arbitrale. (Claude D'Aoust).  
no 2, p. 400

U.S. Response to the Canadian Industrial Disputes Investigations Act. Analyse de la réaction américaine à la Loi canadienne des enquêtes en matière de différends industriels adoptée en 1907. Dans quelle mesure la question de l'arbitrage a eu tendance à déborder les frontières strictes des relations professionnelles pour prendre une véritable signification politique. (Bruno Ramirez).  
no 3, p. 541

*Arbitrage obligatoire*

Responsive Bargaining: Freedom to Strike with Responsibility. Bien que la grève soit devenue moins efficace, longue et coûteuse, l'arbitrage obligatoire s'avérera plus coûteux en termes autres que monétaires. Ce qu'il faut, c'est renforcer le rôle et la fonction de la grève de manière à ce que notre système de libre négociation collective soit préservé avec le moins d'inconvénients possibles pour le public. Un système de négociation collective souple pourrait être une réponse à ce problème en permettant aux deux parties, syndicat et direction, une liberté totale de faire la grève tout en demeurant responsable devant le public du point de vue économique. Que devraient être alors les mécanismes d'un système de négociation collective souple? (S. M. A. Hameed).  
no 1, p. 210

*Automation*

A Naive Argument. Controverse au sujet de la théorie économique concernant les effets de l'automation sur l'emploi. Analyse de la naïveté de l'argument qui dit que chaque changement technologique réduit les besoins en main-

d'œuvre par unité de production, incluant la main-d'œuvre requise pour fabriquer l'équipement. (E. F. Beach). no 2, p. 403

L'automatisation des bureaux : Quelques conséquences sur le personnel. Quelques conséquences importantes de l'introduction de l'ordinateur sur le personnel de bureau ; regroupement des principales études disponibles sur le sujet sous forme d'un tableau synthèse ; analyse des aspects les plus importants qui ressortent de ces études de cas. (François Delorme). no 3, p. 513

#### *Avantages sociaux*

Employee Pay and Benefit Preferences. Analyse des résultats d'une étude qui s'efforçait d'apprécier les préférences des travailleurs pour certaines formes de compensation dans six entreprises localisées en Ontario. La préférence, par ordre d'importance décroissante, s'est ainsi manifestée : augmentation de salaire, prolongement des vacances, amélioration du régime de retraite, du régime d'assurance sur la vie et du régime d'assurance médicale. Les recherches de cette étude se fondent sur la définition du concept d'avantages sociaux, sur la description de la raison d'être de l'accroissement de ces avantages et sur l'importance de la méthodologie dans la détermination du choix des travailleurs. (Harrish C. Jain et Edward P. Janzen). no 1, p. 99

#### *Bénéfices marginaux*

Employee Pay and Benefit Preferences. Analyse des résultats d'une étude qui s'efforçait d'apprécier les préférences des travailleurs pour certaines formes de compensation dans six entreprises localisées en Ontario. La préférence, par ordre d'importance décroissante, s'est ainsi manifestée : augmentation de salaire, prolongement des vacances, amélioration du régime de retraite, du régime d'assurance sur la vie et du régime d'assurance médicale. Les recherches de cette étude se fondent sur la définition du concept d'avantages sociaux, sur la description de la raison d'être de l'accroissement de ces avantages et sur l'importance de la méthodologie dans la détermination du choix des travailleurs. (Harrish C. Jain et Edward P. Janzen). no 1, p. 99

#### *Brassens, Georges*

La pensée socio-économique de Georges Brassens. Présentation de quelques leçons d'économie du travail à partir des vers d'un poète de la chanson. (Claude D'Aoust). no 3, p. 615

#### *Briseurs de grève*

Le droit de piqueter, les briseurs de grèves et les tribunaux de droit commun. La Cour d'appel déclare que le piquetage n'est pas un droit fondamental au même titre que le droit d'association et le droit de grève. Ce n'est qu'un corollaire de la liberté d'expression ne justifiant pas des grévistes de tenter d'établir un blocus ni de restreindre l'accès à l'entreprise aux « briseurs de grève ». (André Côté). no 3, p. 606

*Brown, J. A. C.*

Value-Judgements and Value-Orientations in Industrial Psychology. Analyse du volume de J. A. C. Brown «The Social Psychology in Industry», volume qui date d'une vingtaine d'années. La psychologie industrielle, même si elle est fondée sur la recherche empirique, part d'axiomes et de valeurs. Examens du concept du travail en tant qu'activité plaisante et sociale, du concept d'une société saine, et des concepts d'organisation démocratique et du bien-être général. (A. Buss).  
no 3, p. 592

*Carrière*

La satisfaction à l'égard de la tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière. Les variables de la satisfaction à l'égard du travail et de la satisfaction à l'égard de la carrière sont souvent associées ensemble dans la constitution d'indices globaux de satisfaction. L'étude démontre, en se servant d'un groupe d'enseignants, que ce procédé méthodologique doit être évité dans une recherche car les deux variables sont spécifiquement distinctes entre elles. En l'occurrence, la satisfaction à l'égard du travail se réfère au domaine de la décision de l'organisation du travail, et la satisfaction à l'égard de la carrière se réfère, elle, au désir d'avancement dans l'école. (Jean-Marie Rainville).  
no 1, p. 83

*Changement technologique*

A Naive Argument. Controverse au sujet de la théorie économique concernant les effets de l'automatisation sur l'emploi. Analyse de la naïveté de l'argument qui dit que chaque changement technologique réduit les besoins en main-d'œuvre par unité de production, incluant la main-d'œuvre requise pour fabriquer l'équipement. (E. F. Beach).  
no 2, p. 403

Changement technologique et sécurité d'emploi. Difficulté pour le syndicalisme canadien d'obtenir à l'occasion de la négociation collective des clauses lui attribuant un contrôle direct sur les changements technologiques et garantissant ainsi aux travailleurs une sécurité d'emploi et de revenu plus grande. Analyse, à partir de données empiriques, du contrôle syndical réel sur les changements technologiques, la sécurité d'emploi et de revenu. Facteurs qui peuvent expliquer la résistance à un tel contrôle. (Gilles Laflamme).  
no 1, p. 111

*Chômage*

Wage Inflation and the Distribution of Unemployment. Les résultats décevants que les chercheurs ont obtenus en essayant de découvrir des courbes de Phillipps stables obligent à en examiner de nouveau les fondements théoriques. Jusqu'ici, on a considéré attentivement les relations entre les taux d'inflation et les taux de chômage nationaux et régionaux. La conclusion est qu'il n'existe pas de marché du travail « global » mais qu'il y a à l'intérieur d'une économie nationale plusieurs marchés du travail interreliés. L'article analyse les problèmes des courbes de Phillipps régionales « globales » et quelques-uns des problèmes qu'elles soulèvent et démontre, que plus la dispersion du chômage à travers différents secteurs de l'économie est marquée plus la courbe de Phillipps a tendance à glisser vers la droite, que la direction de l'effet de dispersion est ambiguë lorsqu'il y a mobilité de la main-d'œuvre d'une région

à l'autre, et enfin, que même quand il n'y a pas migration de la main-d'œuvre, il ne s'ensuit pas nécessairement un effet de dispersion. (A. Leslie Robb et William M. Scarth). no 2, p. 332

### *Climat de travail*

Organizational Commitment and Identification of Engineers as a Function of Organizational Climate. Répercussions du climat du milieu de travail sur le degré d'engagement et d'identification des ingénieurs avec les organisations qui les emploient. Données recueillies auprès de 359 ingénieurs en tenant compte de huit facteurs dimensionnels ainsi que des variables se rapportant à l'engagement et à l'identification. On a choisi les facteurs suivants : La structure, la responsabilité, la récompense, le risque, la cordialité, l'entraide, la qualité, la controverse. (Richard T. Barth). no 1, p. 185

### *Code du travail*

Conflits de travail et arbitrage conventionnel. Analyse d'un cas d'arbitrage d'un conflit de travail en dehors du cadre d'une convention collective et sans référence à l'article 88 du Code du travail qui institue l'arbitrage statutaire des griefs. Le compromis d'arbitrage qui a donné lieu à la décision citée aurait dû être négocié par l'intéressé lui-même et non par son syndicat, faute d'intérêt légal suffisant. (André Rousseau). no 1, p. 222

L'arbitrage des « griefs » nés de l'application d'une « convention collective » conclue par des non-salariés au sens du Code du travail. Analyse d'une décision arbitrale. (Claude D'Aoust). no 2, p. 400

La Cour d'appel a-t-elle ouvert de nouveaux horizons en matière de congédiement pour activités syndicales ? Dans l'affaire *United Last Co. Ltd. vs le Tribunal du travail*, la Cour d'appel réitère les grands principes qui ont présidé à l'adoption des articles 14-16 du Code du travail et souligne que ces articles créent un régime juridique tout à fait particulier et exorbitant du droit commun et consacre l'élargissement des notions de « salarié » et « congédiement » pour activités syndicales. (André Côté et Marcel Morin). no 4, p. 875

### *Cols blancs*

White Collar Unions in Denmark. Dans ce pays, deux fédérations syndicales cherchent à regrouper les cols blancs mais elles recrutent des catégories différentes d'employés. L'une, Handels-Og Kontorfunktionaerernes (HK), fait partie de la Confédération danoise des travailleurs tandis que l'autre, Faellesradet for Danske Tjenestemandes-Og Funktionaerorganisationer (FTF), est indépendante. Comparant ces deux fédérations de cols blancs, on peut retenir les faits suivants : 1) la HK appuie le parti social démocrate et la FTF est neutre en politique ; 2) La HK favorise des augmentations en pourcentage ; 3) La HK refuse l'adhésion du personnel de maîtrise et la FTF recrute cette catégorie de salariés ; 4) la HK suit dans ses négociations les lignes établies par la centrale à laquelle elle est affiliée et la FTF, indépendante, peut conclure des ententes qui tiennent compte des situations particulières régionales et professionnelles ; 5) la HK regroupe principalement les cols blancs du secteur privé et la FTF recrute ses adhérents dans le secteur public ; 6) la structure

syndicale de la HK est centralisée tandis que celle de la FTF est décentralisée. (Albert A. Blum with Allen Ponak). no 1, p. 65

*Commission de la fonction publique du Canada*

L'avenir du syndicalisme dans la fonction publique fédérale du Canada. L'auteur fait le point sur l'état actuel de la négociation collective dans la fonction publique fédérale canadienne. Il souligne que l'habitude de donner des augmentations salariales en termes procentuels plutôt qu'en termes absolus a considérablement augmenté les écarts de traitement au détriment des fonctionnaires à faibles revenus et que ceci va créer d'importantes tensions dans les futures négociations. Il discute également de la consultation institutionnalisée, de la négociation concertée et du rôle que sera appelée à jouer la Commission de la fonction publique. (Claude A. Edwards). no 4, p. 804

*Commission de transport de la C.U.M.*

Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal (Requérante) vs Syndicat du transport de Montréal (C.S.N.) et *al.* (intimés). Cour supérieure, district de Montréal, no 05-001 525-74, l'honorable juge en chef Jules Deschênes, 1974. Il s'agit de diverses requêtes pour outrage au Tribunal présentées à la Cour supérieure à la suite du non-respect d'une injonction provisoire enjoignant de cesser grève, piquetage et autres actions et faits. Ces requêtes sont rejetées pour deux motifs, l'un tenant à la compétence de la Cour et l'autre relevant de la discrétion avec laquelle doit être exercé son pouvoir répressif. no 4, p. 865

*Conditions de travail*

Work in America et le Québec. Résumé du rapport Work in America préparé à l'intention d'Elliott L. Richardson, secrétaire à la santé, à l'Éducation et au Bien-être du gouvernement des USA. Le rapport s'inscrit dans le contexte de l'amélioration des conditions de travail. Il dépasse et escalade en proposant ce qu'il appelle une redéfinition des tâches et la participation aux bénéfices. Applicabilité du rapport au Québec. (Charles Gagné). no 1, p. 218

*Conflit de travail*

Conflits de travail et arbitrage conventionnel. Analyse d'un cas d'arbitrage d'un conflit de travail en dehors du cadre d'une convention collective et sans référence à l'article 88 du Code du travail qui institue l'arbitrage statutaire des griefs. Le compromis d'arbitrage qui a donné lieu à la décision citée aurait dû être négocié par l'intéressé lui-même et non par son syndicat, faute d'intérêt légal suffisant. (André Rousseau). no 1, p. 222

Les relations du travail dans la fonction publique au Québec : Situation et orientation. Résumé des derniers développements survenus dans le secteur public québécois depuis la grève générale de 1972. Rétrospective des incidents rencontrés dans cette négociation. Description des principales orientations qui se dégagent tant du point de vue des structures de négociation que de celui des mécanismes de règlement des conflits en vue de la prochaine ronde de négociation. (Gérard Hébert). no 4, p. 750



*Congédiement*

Congédiement pour activité syndicale : Évolution des décisions. Analyse des jugements du Tribunal du travail du Québec en matière de congédiement pour activité syndicale : Rappel historique ; les modifications de 1959 ; l'établissement de la présomption ; présomption de droit et présomption de fait ; l'autre cause, juste et suffisante ; les causes d'ordre économique ; les états de service et l'ancienneté ; l'argument de l'ignorance de l'activité syndicale ; l'activité syndicale du plaignant ou l'activité syndicale en soi ; les circonstances qui entourent le congédiement ; l'activité syndicale prohibée par le Code ; le non-rappel au travail. (André Roy). no 2, p. 366

La Cour d'appel a-t-elle ouvert de nouveaux horizons en matière de congédiement pour activités syndicales ? Dans l'affaire *United Last Co. Ltd. vs le Tribunal du travail*, la Cour d'appel réitère les grands principes qui ont présidé à l'adoption des articles 14-16 du Code du travail et souligne que ces articles créent un régime juridique tout à fait particulier et exorbitant du droit commun et consacre l'élargissement des notions de « salarié » et « congédiement » pour activités syndicales. (André Côté et Marcel Morin). no 4, p. 875

*Conseils consultatifs*

Participative Decision-Making in a Consultative Committee Context. Etude du processus de la participation aux décisions dans les conseils consultatifs industriels anglais (Conseils Whitley) institués dans l'industrie en Grande-Bretagne. Référence à l'expérience des conseils ouvriers en Yougoslavie et à ce qui existe aussi aux États-Unis. Etude portant sur une vingtaine de ces conseils consultatifs. (Malcolm Warner). no 2, p. 272

*Convention collective*

L'analyse des conventions collectives de la fonction publique fédérale : une expérience. Possibilités et limites de l'analyse des conventions collectives de nature statistique. Caractéristiques générales des analyses de conventions collectives. Particularités de l'expérience en cours concernant l'analyse des conventions collectives de la fonction publique fédérale. (André Viel).

no 2, p. 289

L'arbitrage des « griefs » nés de l'application d'une « convention collective » conclue par des non-salariés au sens du Code du travail. Analyse d'une décision arbitrale. (Claude D'Aoust). no 2, p. 400

La convention collective : Un indicateur de la réalité syndicale québécoise. À partir de distributions des conventions collectives pondérées par le nombre de salariés visés, dégagement de certains indicateurs du taux de pénétration syndicale au Québec selon les secteurs d'activité, les régions et les catégories de travailleurs couverts. Répartition des conventions en fonction de leur durée et de la taille des unités de négociation. (Jean Bernier). no 1, p. 160

La négociation des ententes salariales en termes réels. Description de l'effet de l'inflation sur les salaires réels. Principes théoriques régissant la mise sur pied de contrats qui prévoient les indemnités de taux de salaires en termes réels. Examen de la relation entre ces principes et de leur application aux conventions collectives. (Louis Ascah et Sydney Ingerman). no 3, p. 452

*Défavorisés*

Employer Size and Success in Manpower Training for the Disadvantaged : A Dual Labor Market Analysis. Analyse d'un programme connu sous le nom de de J.E.T. (Job Education, Training — Emploi, éducation, formation professionnelle) dans l'ouest de la ville de New York. L'échantillon est formé de 149 employeurs qui y participent et qui se répartissent ainsi : 56 appartenant à la petite entreprise ; 33 à la moyenne entreprise ; 60 à la grande entreprise. En outre, on y scrute l'expérience en milieu de travail de 223 stagiaires. La principale constatation est que la grande entreprise réussit mieux que la petite dans l'application des programmes de formation pour les défavorisés. (Myron D. Fottler).  
no 4, p. 685

*Développement économique*

Labour and Management Adjustment to a Changing International Economic Environment. Contexte international dans lequel le Canada s'efforce de réaliser ses objectifs sociaux et économiques. Le Canada connaîtra la prospérité dans l'avenir si employeurs et employés savent tirer profit des possibilités nouvelles qui s'offrent sur le plan du commerce international et s'adapter efficacement et équitablement aux conditions changeantes du marché et de la concurrence. (Harry J. Waisglass).  
no 3, p. 579

Trade Union Power and the Process of Economic Development : The Kenyan Example. Certains soutiennent qu'un mouvement syndical fort est de nature à retarder le progrès des nations en voie de développement ; d'autres estiment que les syndicats peuvent contribuer à la formation d'une main-d'œuvre stable et efficace. Le but de l'article est d'analyser les différentes attitudes que peuvent adopter les gouvernements et les centrales syndicales en regard de cette question. Analyse des rapports qui existent entre l'État et le syndicalisme dans un pays africain, le Kenya. Comment le gouvernement de ce pays a cherché à réconcilier ses objectifs de développement économique avec la concession aux syndicats du droit de grève, du droit de négociation collective et du droit d'association. (J. Douglas Muir, John L. Brown).  
no 3, p. 474

*Direction du personnel*

La gestion du personnel dans les ministères du gouvernement du Québec. Étude portant sur la situation et les pratiques des services du personnel dans les ministères du gouvernement du Québec en 1972 telles que décrites par les responsables eux-mêmes. Importance des responsabilités attribuées aux services du personnel des ministères en matière de classification, de dotation, de formation et perfectionnement, de conditions de travail. (James Iain Gow.)  
no 3, p. 560

*Disparité des salaires*

Factors Determining Wage Differentials in the Americas. Étude des facteurs qui sont à l'origine de la disparité des salaires dans les pays d'Amérique du Nord et du Sud. Écart marqué entre les revenus des ouvriers agricoles et ceux des travailleurs de l'industrie en Amérique méridionale et septentrionale. Disparités géographiques en Amérique du Sud non seulement d'un pays à

l'autre mais également entre différents territoires d'un même pays. Écarts régionaux également en Amérique du Nord mais moins marqués qu'en Amérique du Sud. Différences de traitement selon le sexe des employés. Différences entre les salaires des travailleurs qualifiés et ceux des manœuvres, entre les revenus des cols bleus et ceux des cols blancs. (Chris Jecchinis et T.D. Harris).  
no 2, p. 305

### *Économie internationale*

Labour and Management Adjustment to a Changing International Economic Environment. Contexte international dans lequel le Canada s'efforce de réaliser ses objectifs sociaux et économiques. Le Canada connaîtra la prospérité dans l'avenir si employeurs et employés savent tirer profit des possibilités nouvelles qui s'offrent sur le plan du commerce international et s'adapter efficacement et équitablement aux conditions changeantes du marché et de la concurrence. (Harry J. Waisglass).  
no 3, p. 579

### *Économique du travail*

La pensée socio-économique de Georges Brassens. Présentation de quelques leçons d'économique du travail à partir des vers d'un poète de la chanson. (Claude D'Aoust).  
no 3, p. 615

### *Effectifs syndicaux*

Trade Union Growth in Canada : 1911-1970. Essai d'individualisation des déterminants du taux de croissance du syndicalisme au Canada de 1911 à 1970 en retenant l'idée que les changements dans le nombre des effectifs syndicaux peuvent coïncider avec les modifications qui se produisent dans le degré de syndicalisation ou dans le nombre des unités syndicales. L'impression générale qui se dégage de l'analyse, c'est que les déterminants du développement du syndicalisme dépendent d'un ensemble enchevêtré de facteurs juridique, politique, sociologique et économique. Essai d'évaluation du degré optimal de la syndicalisation. (R. Swidinsky).  
no 3, p. 435

### *Emploi*

A Naive Argument. Controverse au sujet de la théorie économique concernant les effets de l'automatisation sur l'emploi. Analyse de la naïveté de l'argument qui dit que chaque changement technologique réduit les besoins en main-d'œuvre par unité de production, incluant la main-d'œuvre requise pour fabriquer l'équipement. (E.F. Beach).  
no 2, p. 403

### *Enseignants*

Collective Bargaining in the Public Sector : Prince Edward Island. Analyse de la nouvelle réglementation du gouvernement de l'Île du Prince-Édouard en matière de négociations collectives pour ce qui concerne les enseignants et les fonctionnaires. Établissement, par les négociateurs et les arbitres des taux de salaire des employés du secteur public de façon à les ajuster aux taux qui sont payés par les « bons » employeurs du secteur privé. Établissement de conseils consultatifs mixtes en vue de résoudre les questions relatives aux conditions de travail. (G. K. Cowan).  
no 1, p. 200

La satisfaction à l'égard de la tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière. Les variables de la satisfaction à l'égard du travail et de la satisfaction à l'égard de la carrière sont souvent associées ensemble dans la constitution d'indices globaux de satisfaction. L'étude démontre, en se servant d'un groupe d'enseignants, que ce procédé méthodologique doit être évité dans une recherche car les deux variables sont spécifiquement distinctes entre elles. En l'occurrence, la satisfaction à l'égard du travail se réfère au domaine de la décision de l'organisation du travail, et la satisfaction à l'égard de la carrière se réfère, elle, au désir d'avancement dans l'école. (Jean-Marie Rainville). no 1, p. 83

### *Enseignement supérieur*

La syndicalisation des professeurs d'université. Causes de la poussée du syndicalisme chez les professeurs d'université au Québec. Effets importants que pourrait provoquer la syndicalisation des professeurs d'université sur le développement de l'enseignement supérieur. (Gérard Bélanger). no 4, p. 857

### *Entreprise*

Information économique, entreprise et relations collectives : Un dossier français. Signification de l'information économique particulièrement au niveau des organisations industrielles en France. La nature et la forme des informations recherchées varient selon la nature de l'activité de l'entreprise, selon son importance et sa situation géographique. Distinction entre documentation et information et analyse du concept « science de l'information ». L'information économique comme facteur important du système de relations industrielles. (Dimitri Weiss). no 1, p. 3

Les relations industrielles : Un point de vue international. Problème ayant trait aux relations industrielles dans le cadre de l'entreprise. Axes principaux autour desquels l'évolution du cadre institutionnel des relations entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise paraît s'être déroulée depuis la deuxième guerre mondiale. Tendances d'actualité en matière de relations entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise. Expérience des pays industrialisés et plus spécialement des pays européens, telle qu'elle ressort de la deuxième session de la conférence régionale européenne de l'O.I.T. (J. de Givry). no 2, p. 255

### *Famille à faible revenu*

Motivation au travail des parents de familles à faible revenu : modèle conceptuel. Présentation et explication à l'aide d'un exemple du modèle de motivation utilisé. À partir d'une revue de la littérature et d'entrevues auprès d'informateurs clefs, description des facteurs pouvant motiver les parents des familles à faible revenu à participer ou à ne pas participer à la main-d'œuvre. Hypothèse sur la relation entre la motivation et le taux de participation à la main-d'œuvre. (Viateur Larouche et Bertrand Belzile). no 4, p. 643

### *Fonction publique du Québec*

La gestion du personnel dans les ministères du gouvernement du Québec. Étude portant sur la situation et les pratiques des services du personnel dans

les ministères du gouvernement du Québec en 1972 telles que décrites par les responsables eux-mêmes. Importance des responsabilités attribuées aux services du personnel des ministères en matière de classification, de dotation, de formation et perfectionnement, de conditions de travail. (James Iain Gow.)

no 3, p. 560

### *Fonction publique fédérale*

L'analyse des conventions collectives de la fonction publique fédérale : Une expérience. Possibilités et limites de l'analyse des conventions collectives de nature statistique. Caractéristiques générales des analyses de conventions collectives. Particularités de l'expérience en cours concernant l'analyse des conventions collectives de la fonction publique fédérale. (André Viel).

no 2, p. 289

L'avenir du syndicalisme dans la fonction publique fédérale du Canada. L'auteur fait le point sur l'état actuel de la négociation collective dans la fonction publique fédérale canadienne. Il souligne que l'habitude de donner des augmentations salariales en termes procentuels plutôt qu'en termes absolus a considérablement augmenté les écarts de traitement au détriment des fonctionnaires à faibles revenus et que ceci va créer d'importantes tensions dans les futures négociations. Il discute également de la consultation institutionnalisée, de la négociation concertée et du rôle que sera appelée à jouer la Commission de la fonction publique. (Claude A. Edwards).

no 4, p. 804

Report on Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada. Réexamen de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (1967). Discussion de deux recommandations de la Commission d'enquête : Le problème de l'ancienneté et celui du classement des emplois. (Jacob Finkelman).

no 4, p. 786

### *Fonctionnaires*

Collective Bargaining in the Public Sector : Prince Edward Island. Analyse de la nouvelle réglementation du gouvernement de l'Île du Prince-Édouard en matière de négociations collectives pour ce qui concerne les enseignants et les fonctionnaires. Établissement, par les négociateurs et les arbitres des taux de salaire des employés du secteur public de façon à les ajuster aux taux qui sont payés par les « bons » employeurs du secteur privé. Établissement de conseils consultatifs mixtes en vue de résoudre les questions relatives aux conditions de Travail. (G.K. Cowan)

no 1, p. 200

### *Formation professionnelle*

Employer Size and Success in Manpower Training for the Disadvantaged : A Dual Labor Market Analysis. Analyse d'un programme connu sous le nom de J.E.T. (Job Education, Training — Emploi, éducation, formation professionnelle) dans l'ouest de la ville de New York. L'échantillon est formé de 149 employeurs qui y participent et qui se répartissent ainsi : 56 appartenant à la petite entreprise ; 33 à la moyenne entreprise ; 60 à la grande entreprise. En outre, on y scrute l'expérience en milieu de travail de 223 stagiaires. La principale constatation est que la grande entreprise réussit mieux que la petite

dans l'application des programmes de formation pour les défavorisés. (Myron D. Fottler).  
no 4, p. 685

The Case for Government Supported Training Program. Rôle de l'État dans le domaine des programmes de formation au travail. Le marché libre du travail offre-t-il suffisamment de possibilités pour assurer dans l'ensemble à la main-d'œuvre le degré de formation professionnelle qu'on pourrait considérer comme optimal? Sinon, le gouvernement pourrait-il intervenir à sa place? Applications, dans l'étude de cette question, des plus récentes découvertes de la macroéconomie au fonctionnement des marchés du travail en général et aux programmes de formation professionnelle en particulier. Rôle du gouvernement, lorsque le marché du travail n'est pas en mesure d'assurer, par la formation sur place, le renouvellement de la main-d'œuvre. (Morley Gunderson).  
no 4, p. 709

#### *Front Commun CSN-FTQ-CEQ*

Les rapports collectifs de travail dans les secteurs publics et para-publics au Québec — Quelques paradoxes. Résumé des événements qui ont conduit à l'arrêt massif de travail en 1972, après la constitution du front commun reliant la CSN, la FTQ et la CEQ. Paradoxes qui ressortent de ces événements et qui semblent caractériser à l'heure actuelle l'action syndicale dans le secteur public au Québec. (Charles Perreault).  
no 4, p. 840

#### *Gouvernement*

The Case for Government Supported Training Program. Rôle de l'État dans le domaine des programmes de formation au travail. Le marché libre du travail offre-t-il suffisamment de possibilités pour assurer dans l'ensemble à la main-d'œuvre le degré de formation professionnelle qu'on pourrait considérer comme optimal? Sinon, le gouvernement pourrait-il intervenir à sa place? Applications, dans l'étude de cette question, des plus récentes découvertes de la macroéconomie au fonctionnement des marchés du travail en général et aux programmes de formation professionnelle en particulier. Rôle du gouvernement, lorsque le marché du travail n'est pas en mesure d'assurer, par la formation sur place, le renouvellement de la main-d'œuvre. (Morley Gunderson).  
no 4, p. 709

#### *Gouvernement du Québec*

La gestion du personnel dans les ministères du gouvernement du Québec. Étude portant sur la situation et les pratiques des services du personnel dans les ministères du gouvernement du Québec en 1972 telles que décrites par les responsables eux-mêmes. Importance des responsabilités attribuées aux services du personnel des ministères en matière de classification, de dotation, de formation et perfectionnement, de conditions de travail. (James Iain Gow).  
no 3, p. 560

#### *Grande entreprise*

Employer Size and Success in Manpower Training for the Disadvantaged: A Dual Labor Market Analysis. Analyse d'un programme connu sous le nom de J.E.T. (Job Education, Training — Emploi, éducation, formation profes-

sionnelle) dans l'ouest de la ville de New York. L'échantillon est formé de 149 employeurs qui y participent et qui se répartissent ainsi : 56 appartenant à la petite entreprise ; 33 à la moyenne entreprise ; 60 à la grande entreprise. En outre, on y scrute l'expérience en milieu de travail de 223 stagiaires. La principale constatation est que la grande entreprise réussit mieux que la petite dans l'application des programmes de formation pour les défavorisés. (Myron D. Fottler). no 4, p. 685

### *Grève*

Responsive Bargaining : Freedom to Strike with Responsibility. Bien que la grève soit devenue moins efficace, longue et coûteuse, l'arbitrage obligatoire s'avérera plus coûteux en termes autres que monétaires. Ce qu'il faut, c'est renforcer le rôle et la fonction de la grève de manière à ce que notre système de libre négociation collective soit préservée avec le moins d'inconvénients possibles pour le public. Un système de négociation collective souple pourrait être une réponse à ce problème en permettant aux deux parties, syndicat et direction, une liberté totale de faire la grève tout en demeurant responsable devant le public du point de vue économique. Que devraient être alors les mécanismes d'un système de négociation collective souple ? (S. M. A. Hameed). no 1, p. 210

### *Griefs*

Conflits de travail et arbitrage conventionnel. Analyse d'un cas d'arbitrage d'un conflit de travail en dehors du cadre d'une convention collective et sans référence à l'article 88 du Code du travail qui institue l'arbitrage statutaire des griefs. Le compromis d'arbitrage qui a donné lieu à la décision citée aurait dû être négocié par l'intéressé lui-même et non par son syndicat, faute d'intérêt légal suffisant. (André Rousseau) no 1, p. 222

### *Horaires flexibles*

Les horaires flexibles. Avantages pour l'employeur et pour les employés ; modalités d'application ; réactions des cadres et des syndicats à cette forme d'aménagement du temps du travail ; comment introduire un système d'horaires variables ; limites du système. (Pierrette Sartin) no 2, p. 343

### *Indice des prix à la consommation*

Cost of Living Adjustments. Implications, en période d'inflation, des ajustements de salaires proportionnels aux changements de l'indice officiel des prix à la consommation. (Earl F. Beach) no 3, p. 602

### *Inflation*

Cost of Living Adjustments. Implications, en période d'inflation, des ajustements de salaires proportionnels aux changements de l'indice officiel des prix à la consommation. (Earl F. Beach) no 3, p. 602

La négociation des ententes salariales en termes réels. Description de l'effet de l'inflation sur les salaires réels. Principes théoriques régissant la mise sur pied de contrats qui prévoient les indemnités de taux de salaires en termes

réels. Examen de la relation entre ces principes et de leur application aux conventions collectives. (Louis Ascah et Sydney Ingerman) no 3, p. 452

Wage Inflation and the Distribution of Unemployment. Les résultats décevants que les chercheurs ont obtenus en essayant de découvrir des courbes de Phillipps stables obligent à en examiner de nouveau les fondements théoriques. Jusqu'ici, on a considéré attentivement les relations entre les taux d'inflation et les taux de chômage nationaux et régionaux. La conclusion est qu'il n'existe pas de marché du travail « global » mais qu'il y a à l'intérieur d'une économie nationale plusieurs marchés du travail interreliés. L'article analyse les problèmes des courbes de Phillipps régionales « globales » et quelques-uns des problèmes qu'elles soulèvent et démontre, que plus la dispersion du chômage à travers différents secteurs de l'économie est marquée plus la courbe de Phillipps a tendance à glisser vers la droite, que la direction de l'effet de dispersion est ambiguë lorsqu'il y a mobilité de la main-d'œuvre d'une région à l'autre, et enfin, que même quand il n'y a pas migration de la main-d'œuvre, il ne s'ensuit pas nécessairement un effet de dispersion. (A. Leslie Robb et William M. Scarth). no 2, p. 332

### *Information économique*

Information économique, entreprise et relations collectives : un dossier français. Signification de l'information économique particulièrement au niveau des organisations industrielles en France. La nature et la forme des informations recherchées varient selon la nature de l'activité de l'entreprise, selon son importance et sa situation géographique. Distinction entre documentation et information et analyse du concept « science de l'information ». L'information économique comme facteur important du système de relations industrielles. (Dimitri Weiss) no 1, p. 3

### *Ingenieur*

Organizational Commitment and Identification of Engineers as a Function of Organizational Climate. Répercussions du climat du milieu de travail sur le degré d'engagement et d'identification des ingénieurs avec les organisations qui les emploient. Données recueillies auprès de 359 ingénieurs en tenant compte de huit facteurs dimensionnels ainsi que des variables se rapportant à l'engagement et à l'identification. On a choisi les facteurs suivants : la structure, la responsabilité, la récompense, le risque, la cordialité, l'entr'aide, la qualité, la controverse. (Richard T. Barth) no 1, p. 185

### *Injonction*

Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal (requérante) vs syndicat du transport de Montréal (C.S.N.) et al. (intimés). Cour supérieure, district de Montréal, no 05-001 525-74, l'honorable juge en chef Jules Deschênes, 1974. Il s'agit de diverses requêtes pour outrage au tribunal présentées à la Cour supérieure à la suite du non-respect d'une injonction provisoire enjoignant de cesser grève, piquetage et autres actions et faits. Ces requêtes sont rejetées pour deux motifs, l'un tenant à la compétence de la Cour et l'autre relevant de la discrétion avec laquelle doit être exercé son pouvoir répressif. no 4, p. 865



*Intérêts des travailleurs*

Employee Pay and Benefit Preferences. Analyse des résultats d'une étude qui s'efforçait d'apprécier les préférences des travailleurs pour certaines formes de compensation dans six entreprises localisées en Ontario. La préférence, par ordre d'importance décroissante, s'est ainsi manifestée : augmentation de salaire, prolongement des vacances, amélioration du régime de retraite, du régime d'assurance sur la vie et du régime d'assurance médicale. Les recherches de cette étude se fondent sur la définition du concept d'avantages sociaux, sur la description de la raison d'être de l'accroissement de ces avantages et sur l'importance de la méthodologie dans la détermination du choix des travailleurs. (Harrish C. Jain et Edward P. Janzen).  
no 1, p. 99

*Loi des enquêtes en matière de différends industriels*

U.S. Response to the Canadian Industrial Disputes Investigation Act. Analyse de la réaction américaine à la Loi canadienne des enquêtes en matière de différends industriels adoptée en 1907. Dans quelle mesure la question de l'arbitrage a eu tendance à déborder les frontières strictes des relations professionnelles pour prendre une véritable signification politique. (Bruno Ramirez).  
no 3, p. 541

*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

Report on Employer-employee Relations in the Public Service of Canada. Réexamen de la loi sur les relations de travail dans la fonction publique (1967). Discussion de deux recommandations de la commission d'enquête : le problème de l'ancienneté et celui du classement des emplois. (Jacob Finkelman).  
no 4, p. 786

*Main-d'œuvre*

Employment Expectations and Labour Force Participation in Canada. Les prévisions relatives au marché du travail peuvent constituer une variable qui peut influencer sur l'offre et, par conséquent, sur le taux de participation de la main-d'œuvre, selon la théorie exposée dans la présente étude à partir des conditions du marché du travail au Canada entre 1955 et 1970. Certaines catégories de salariés sont relativement sensibles aux facteurs prévisionnels en matière d'emploi. Cette main-d'œuvre marginale (hommes et femmes de 14-19 ans, femmes de 19-24 ans, femmes mariées, personnes à la retraite) recherchera du travail ou se retirera du marché selon que les conditions y seront intéressantes ou moins bonnes. (Arthur Donner et Fred Lazar).  
no 2 p. 320

The Estimation of Educational Requirements in Occupations and Occupational Groups. Importance relative que peut avoir, à l'occasion d'un embauchage ou d'une vacance, le caractère particulier de l'entreprise sur la scolarité exigée dans des situations professionnelles variées. Qualité des données relatives à la main-d'œuvre recueillies par le ministère de la main-d'œuvre et de l'immigration auprès des centres de main-d'œuvre. Divergences remarquées dans les échantillons quant au nombre moyen d'années de scolarité pour la plupart des groupes professionnels lors d'une étude comparative des rapports

d'embauchage des employeurs et des statistiques des centres de main-d'œuvre concernant les vacances. Étude comparative de l'état de la scolarité des catégories professionnelles plus étendues lors du recensement de 1961 et à l'occasion d'un relevé antérieur de B. Wilkinson avec les deux présentes enquêtes. (K. Weiermair) no 1, p. 128

### *Marché du travail*

Employment Expectations and Labour Force Participation in Canada. Les prévisions relatives au marché du travail peuvent constituer une variable qui peut influencer sur l'offre et, par conséquent, sur le taux de participation de la main-d'œuvre, selon la théorie exposée dans la présente étude à partir des conditions du marché du travail au Canada entre 1955 et 1970. Certaines catégories de salariés sont relativement sensibles aux facteurs prévisionnels en matière d'emploi. Cette main-d'œuvre marginale (hommes et femmes de 14-19 ans, femmes de 19-24 ans, femmes mariées, personnes à la retraite) recherchera du travail ou se retirera du marché selon que les conditions y seront intéressantes ou moins bonnes. (Arthur Donner et Fred Lazar). no 2 p. 320

The Case for Government Supported Training Program. Rôle de l'État dans le domaine des programmes de formation au travail. Le marché libre du travail offre-t-il suffisamment de possibilités pour assurer dans l'ensemble à la main-d'œuvre le degré de formation professionnelle qu'on pourrait considérer comme optimal? Sinon, le gouvernement pourrait-il intervenir à sa place? Applications, dans l'étude de cette question, des plus récentes découvertes de la macroéconomie au fonctionnement des marchés du travail en général et aux programmes de formation professionnelle en particulier. Rôle du gouvernement, lorsque le marché du travail n'est pas en mesure d'assurer, par la formation sur place, le renouvellement de la main-d'œuvre. (Morley Gunderson). no 4, p. 709

The Estimation of Educational Requirements in Occupations and Occupational Groups. Importance relative que peut avoir, à l'occasion d'un embauchage ou d'une vacance, le caractère particulier de l'entreprise sur la scolarité exigée dans des situations professionnelles variées. Qualité des données relatives à la main-d'œuvre recueillies par le ministère de la main-d'œuvre et de l'immigration auprès des centres de main-d'œuvre. Divergences remarquées dans les échantillons quant au nombre moyen d'années de scolarité pour la plupart des groupes professionnels lors d'une étude comparative des rapports d'embauchage des employeurs et des statistiques des centres de main-d'œuvre concernant les vacances. Étude comparative de l'état de la scolarité des catégories professionnelles plus étendues lors du recensement de 1961 et à l'occasion d'un relevé antérieur de B. Wilkinson avec les deux présentes enquêtes. (K. Weiermair) no 1, p. 128

Wage Inflation and the Distribution of Unemployment. Les résultats décevants que les chercheurs ont obtenus en essayant de découvrir des courbes de Phillipps stables obligent à en examiner de nouveau les fondements théoriques. Jusqu'ici, on a considéré attentivement les relations entre les taux d'inflation et les taux de chômage nationaux et régionaux. La conclusion est qu'il n'existe

pas de marché du travail « global » mais qu'il y a à l'intérieur d'une économie nationale plusieurs marchés du travail interreliés. L'article analyse les problèmes des courbes de Phillipps régionales « globales » et quelques-uns des problèmes qu'elles soulèvent et démontre, que plus la dispersion du chômage à travers différents secteurs de l'économie est marquée plus la courbe de Phillipps a tendance à glisser vers la droite, que la direction de l'effet de dispersion est ambiguë lorsqu'il y a mobilité de la main-d'œuvre d'une région à l'autre, et enfin, que même quand il n'y a pas migration de la main-d'œuvre, il ne s'ensuit pas nécessairement un effet de dispersion. (A. Leslie Robb et William M. Scarth) no 2, p. 332

### *Milieu du de travail*

Organizational Commitment and Identification of Engineers as a Function of Organizational Climate. Répercussions du climat du milieu de travail sur le degré d'engagement et d'identification des ingénieurs avec les organisations qui les emploient. Données recueillies auprès de 359 ingénieurs en tenant compte de huit facteurs dimensionnels ainsi que des variables se rapportant à l'engagement et à l'identification. On a choisi les facteurs suivants : la structure, la responsabilité, la récompense, le risque, la cordialité, l'entraide, la qualité, la controverse. (Richard T. Barth) no 1, p. 185

### *Mobilité de la main-d'œuvre*

Wage Inflation and the Distribution of Unemployment. Les résultats décevants que les chercheurs ont obtenus en essayant de découvrir des courbes de Phillipps stables obligent à en examiner de nouveau les fondements théoriques. Jusqu'ici, on a considéré attentivement les relations entre les taux d'inflation et les taux de chômage nationaux et régionaux. La conclusion est qu'il n'existe pas de marché du travail « global » mais qu'il y a à l'intérieur d'une économie nationale plusieurs marchés du travail interreliés. L'article analyse les problèmes des courbes de Phillipps régionales « globales » et quelques-uns des problèmes qu'elles soulèvent et démontre, que plus la dispersion du chômage à travers différents secteurs de l'économie est marquée plus la courbe de Phillipps a tendance à glisser vers la droite, que la direction de l'effet de dispersion est ambiguë lorsqu'il y a mobilité de la main-d'œuvre d'une région à l'autre, et enfin, que même quand il n'y a pas migration de la main-d'œuvre, il ne s'ensuit pas nécessairement un effet de dispersion. (A. Leslie Robb et William M. Scarth) no 2, p. 332

### *Motivation au travail*

Motivation au travail des parents de familles à faible revenu : modèle conceptuel. Présentation et explication à l'aide d'un exemple du modèle de motivation utilisé. À partir d'une revue de la littérature et d'entrevues auprès d'informateurs clefs, description des facteurs pouvant motiver les parents des familles à faible revenu à participer ou à ne pas participer à la main-d'œuvre. Hypothèse sur la relation entre la motivation et le taux de participation à la main-d'œuvre. (Viateur Larouche et Bertrand Belzile). no 4, p. 643

*Négociation collective*

Collective Bargaining in the Public Sector : Prince Edward Island. Analyse de la nouvelle réglementation du gouvernement de l'Île du Prince-Édouard en matière de négociations collectives pour ce qui concerne les enseignants et les fonctionnaires. Établissement, par les négociateurs et les arbitres des taux de salaire des employés du secteur public de façon à les ajuster aux taux qui sont payés par les « bons » employeurs du secteur privé. Établissement de conseils consultatifs mixtes en vue de résoudre les questions relatives aux conditions de travail. (G.K. Cowan) no 1, p. 200

L'avenir du syndicalisme dans la fonction publique fédérale du Canada. L'auteur fait le point sur l'état actuel de la négociation collective dans la fonction publique fédérale canadienne. Il souligne que l'habitude de donner des augmentations salariales en termes procentuels plutôt qu'en termes absolus a considérablement augmenté les écarts de traitement au détriment des fonctionnaires à faibles revenus et que ceci va créer d'importantes tensions dans les futures négociations. Il discute également de la consultation institutionnalisée, de la négociation concertée et du rôle que sera appelée à jouer la Commission de la fonction publique. (Claude A. Edwards). no 4, p. 804

La négociation des ententes salariales en termes réels. Description de l'effet de l'inflation sur les salaires réels. Principes théoriques régissant la mise sur pied de contrats qui prévoient les indemnités de taux de salaires en termes réels. Examen de la relation entre ces principes et de leur application aux conventions collectives. (Louis Ascah et Sydney Ingerman) no 3, p. 452

Legal Regulation of Collective Bargaining in the Ontario Public Sector. Description de la structure juridique instituée en Ontario en matière de négociation collective dans le secteur public. Pour la plupart des employés du secteur public, le mécanisme de négociation collective relève du Crown Employees Collective Bargaining Act, mais on y trouve certaines exclusions importantes. Pour la Sûreté ontarienne, les modalités de la négociation collective sont insérées dans le Police Act. Les employés des hôpitaux, des écoles et des universités de la province ainsi que ceux de l'Hydro ontarienne et de l'Ontario Northland Transportation Commission sont soumis au même régime que les travailleurs du secteur privé et relèvent, par conséquent du Labour Relations Act. Les enseignants des écoles élémentaires et secondaires sont à l'écart de tout régime particulier de négociation collective. (Donald D. Carter) no 4, p. 776

Les relations du travail dans la fonction publique au Québec : situation et orientation. Résumé des derniers développements survenus dans le secteur public québécois depuis la grève générale de 1972. Rétrospective des incidents rencontrés dans cette négociation. Description des principales orientations qui se dégagent tant du point de vue des structures de négociation que de celui des mécanismes de règlement des conflits en vue de la prochaine ronde de négociation. (Gérard Hébert). no 4, p. 750

Responsive Bargaining : Freedom to Strike with Responsibility. Bien que la grève soit devenue moins efficace, longue et coûteuse, l'arbitrage obligatoire s'avérera plus coûteux en termes autres que monétaires. Ce qu'il faut, c'est

renforcer le rôle et la fonction de la grève de manière à ce que notre système de libre négociation collective soit préservé avec le moins d'inconvénients possibles pour le public. Un système de négociation collective souple pourrait être une réponse à ce problème en permettant aux deux parties, syndicat et direction, une liberté totale de faire la grève tout en demeurant responsable devant le public du point de vue économique. Que devraient-êre alors les mécanismes d'un système de négociation collective souple ? (S.M.A. Hameed)  
no 1, p. 210

The Future of Public Employee Unionism in the United States. L'auteur fait une évaluation des caractéristiques significatives de la négociation collective dans le secteur public américain. Il traite successivement des types d'organisation syndicale, de l'effet de la législation sur l'organisation syndicale et des rivalités existant entre les nombreux syndicats, associations, et organisations professionnelles. Il aborde ensuite des sujets plus spécifiques comme le statut des cadres, la sécurité syndicale, la grève, l'action politique et la participation des groupes de couleur aux syndicats. (Jack Stieber).  
no 4, p. 825

### *Occupations*

The Estimation of Educational Requirements in Occupations and Occupational Groups. Importance relative que peut avoir, à l'occasion d'un embauchage ou d'une vacance, le caractère particulier de l'entreprise sur la scolarité exigée dans des situations professionnelles variées. Qualité des données relatives à la main-d'œuvre recueillies par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration auprès des centres de main-d'œuvre. Divergences remarquées dans les échantillons quant au nombre moyen d'années de scolarité pour la plupart des groupes professionnels lors d'une étude comparative des rapports d'embauchage des employeurs et des statistiques des centres de main-d'œuvre concernant les vacances. Étude comparative de l'état de la scolarité de catégories professionnelles plus étendues lors du recensement de 1961 et à l'occasion d'un relevé antérieur de B. Wilkinson avec les deux présentes enquêtes. (K. Weiermair).  
no 1, p. 128

### *Offre de travail*

Employment Expectations and Labour Force Participation in Canada. Les prévisions relatives au marché du travail peuvent constituer une variable qui peut influencer sur l'offre et, par conséquent, sur le taux de participation de la main-d'œuvre, selon la théorie exposée dans la présente étude à partir des conditions du marché du travail au Canada entre 1955 et 1970. Certaines catégories de salariés sont relativement sensibles aux facteurs prévisionnels en matière d'emploi. Cette main-d'œuvre marginale (hommes et femmes de 14-19 ans, femmes de 19-24 ans, femmes mariées, personnes à la retraite) recherchera du travail ou se retirera du marché selon que les conditions y seront intéressantes ou moins bonnes. (Arthur Donner et Fred Lazar).  
no 2, p. 320

### *Ordinateur*

L'automatisation des bureaux : Quelques conséquences sur le personnel. Quelques conséquences importantes de l'introduction de l'ordinateur sur le per-

sonnel de bureau ; regroupement des principales études disponibles sur le sujet sous forme d'un tableau synthèse ; analyse des aspects les plus importants qui ressortent de ces études de cas. (François Delorme). no 3, p. 513

#### *Organisation internationale du travail*

Les relations industrielles : un point de vue international. Problèmes ayant trait aux relations industrielles dans le cadre de l'entreprise. Axes principaux autour desquels l'évolution du cadre institutionnel des relations entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise paraît s'être déroulée depuis la deuxième guerre mondiale. Tendances d'actualité en matière de relations entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise. Expérience des pays industrialisés et plus spécialement des pays européens, telle qu'elle ressort de la deuxième session de la Conférence régionale européenne de l'O.I.T. (J. de Givry). no 2, p. 255

#### *Organisations*

Pour qui, pour quoi les organisations existent-elles ? Inventaire des positions prises par de nombreux auteurs sur la nature des buts poursuivis par les organisations et sur le processus suivi dans la formulation de ces buts. (Roger Gosselin). no 4, p. 726

#### *Outrage au tribunal*

Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal (requérante) vs Syndicat du Transport de Montréal (C.S.N.) et al. (intimés). Cour Supérieure, district de Montréal, no 05-001 525-74, l'honorable Juge en chef Jules Deschênes, 1974. Il s'agit de diverses requêtes pour outrage au tribunal présentées à la Cour Supérieure à la suite du non-respect d'une injonction provisoire enjoignant de cesser grève, piquetage et autres actions et faits. Ces requêtes sont rejetées pour deux motifs, l'un tenant à la compétence de la Cour et l'autre relevant de la discrétion avec laquelle doit être exercé son pouvoir répressif. no 4, p. 865

#### *Participation à la main-d'œuvre*

Motivation au travail des parents de familles à faible revenu : modèle conceptuel. Présentation et explication à l'aide d'un exemple du modèle de motivation utilisé. À partir d'une revue de la littérature et d'entrevues auprès d'informateurs clefs, description des facteurs pouvant motiver les parents des familles à faible revenu à participer ou à ne pas participer à la main-d'œuvre. Hypothèse sur la relation entre la motivation et le taux de participation à la main-d'œuvre. (Viateur Larouche et Bertrand Belzile). no 4, p. 643

#### *Participation aux bénéfices*

Work in America et le Québec. Résumé du rapport Work in America préparé à l'intention d'Elliot L. Richardson, secrétaire à la santé, à l'éducation et au bien-être du gouvernement des USA. Le rapport s'inscrit dans le contexte de l'amélioration des conditions de travail. Il dépasse et escalade en proposant ce qu'il appelle une redéfinition des tâches et la participation aux bénéfices. Applicabilité du rapport au Québec. (Charles Gagné). no 1, p. 218

*Participation aux décisions*

Participative Decision-making in a Consultative Committee Context. Étude du processus de la participation aux décisions dans les conseils consultatifs industriels anglais (conseils Whitley) institués dans l'industrie en Grande-Bretagne. Référence à l'expérience des conseils ouvriers en Yougoslavie et à ce qui existe aussi aux États-Unis. Étude portant sur une vingtaine de ces conseils consultatifs. (Malcolm Warner). no 2, p. 272

*Pays en voie de développement*

Trade Union Power and the Process of Economic Development: the Kenyan Example. Certains soutiennent qu'un mouvement syndical fort est de nature à retarder le progrès des nations en voie de développement; d'autres estiment que les syndicats peuvent contribuer à la formation d'une main-d'œuvre stable et efficace. Le but de l'article est d'analyser les différentes attitudes que peuvent adopter les gouvernements et les centrales syndicales en regard de cette question. Analyse des rapports qui existent entre l'État et le syndicalisme dans un pays africain, le Kenya. Comment le gouvernement de ce pays a cherché à réconcilier ses objectifs de développement économique avec la concession aux syndicats du droit de grève, du droit de négociation collective et du droit d'association. (J. Douglas Muir, John L. Brown).

no 3, p. 474

*Personnel de bureau*

L'automatisation des bureaux: quelques conséquences sur le personnel. Quelques conséquences importantes de l'introduction de l'ordinateur sur le personnel de bureau; regroupement des principales études disponibles sur le sujet sous forme d'un tableau synthèse; analyse des aspects les plus importants qui ressortent de ces études de cas. (François Delorme). no 3, p. 513

*Petite et moyenne entreprise*

Employer Size and Success in Manpower Training for the Disadvantaged: A Dual Labor Market Analysis. Analyse d'un programme connu sous le nom de J.E.T. (Job, Education, Training — Emploi, éducation, formation professionnelle) dans l'ouest de la ville de New York. L'échantillon est formé de 149 employeurs qui y participent et qui se répartissent ainsi: 56 appartenant à la petite entreprise; 33 à la moyenne entreprise; 60 à la grande entreprise. En outre, on y scrute l'expérience en milieu de travail de 223 stagiaires. La principale constatation est que la grande entreprise réussit mieux que la petite dans l'application des programmes de formation pour les défavorisés. (Myron D. Fottler).

no 4, p. 685

*Piquetage*

Le droit de piqueter, les briseurs de grève et les tribunaux de droit commun. La Cour d'appel déclare que le piquetage n'est pas un droit fondamental au même titre que le droit d'association et le droit de grève. Ce n'est qu'un corollaire de la liberté d'expression ne justifiant pas des grévistes de tenter d'établir un blocus ni de restreindre l'accès à l'entreprise aux « briseurs de grève ». (André Côté).

no 3, p. 606

*Professeurs d'université*

La syndicalisation des professeurs d'université. Causes de la poussée du syndicalisme chez les professeurs d'université au Québec. Effets importants que pourrait provoquer la syndicalisation des professeurs d'université sur le développement de l'enseignement supérieur. (Gérard Bélanger). no 4, p. 857

*Psychologie industrielle*

Value-Judgements and Value-Orientations in Industrial Psychology. Analyse du volume de J.A.C. Brown « The Social Psychology in Industry », volume qui date d'une vingtaine d'années. La psychologie industrielle, même si elle est fondée sur la recherche empirique, part d'axiomes et de valeurs. Examen du concept du travail en tant qu'activité plaisante et sociale, du concept d'une société saine, et des concepts d'organisation démocratique et du bien-être général. (A. Buss). no 3, p. 592

*Relations patronales-ouvrières*

Les relations industrielles : un point de vue international. Problèmes ayant trait aux relations industrielles dans le cadre de l'entreprise. Axes principaux autour desquels l'évolution du cadre institutionnel des relations entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise paraît s'être déroulée depuis la deuxième guerre mondiale. Tendances d'actualité en matières de relations entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise. Expérience des pays industrialisés et plus spécialement des pays européens, telle qu'elle ressort de la deuxième session de la conférence régionale européenne de l'O.I.T. (J. de Givry). no 2, p. 255

*Salaires*

A Comparison of the U.S. and Canadian Wage Adjustment Mechanisms: 1948-1967. Développement d'un modèle canadien de changement des salaires, d'un modèle semblable pour les États-Unis et finalement d'un modèle conjoint réunissant à la fois les données canadiennes et américaines. Utilisation de ces modèles pour voir si il y a une certaine similarité dans les mécanismes d'ajustement des salaires des deux marchés du travail et comparaison des changements des salaires qu'il y aurait dans chaque pays sous des conditions identiques. Utilisation du modèle américain pour prédire le changement des salaires au Canada comparée avec la capacité du modèle canadien de prédire le changement des salaires au Canada. (Benjamin S. Meyer). no 4, p. 846

Cost of Living Adjustments. Implications, en période d'inflation, des ajustements de salaires proportionnels aux changements de l'indice officiel des prix à la consommation. (Earl F. Beach). no 3, p. 602

Employee Pay and Benefit Preferences. Analyse des résultats d'une étude qui s'efforçait d'apprécier les préférences des travailleurs pour certaines formes de compensation dans six entreprises localisées en Ontario. La préférence, par ordre d'importance décroissante, s'est ainsi manifestée : augmentation de salaire, prolongement des vacances, amélioration du régime de retraite, du régime d'assurance sur la vie et du régime d'assurance médicale. Les recherches de cette étude se fondent sur la définition du concept d'avantages sociaux, sur la description de la raison d'être de l'accroissement de ces avantages



et sur l'importance de la méthodologie dans la détermination du choix des travailleurs. (Harrish C. Jain et Edward P. Janzen). no 1, p. 99

Factors Determining Wage Differentials in the Americas. Étude des facteurs qui sont à l'origine de la disparité des salaires dans les pays d'Amérique du Nord et du Sud. Écart marqué entre les revenus des ouvriers agricoles et ceux des travailleurs de l'industrie en Amérique méridionale et septentrionale. Disparités géographiques en Amérique du Sud non seulement d'un pays à l'autre mais également entre différents territoires d'un même pays. Écarts régionaux également en Amérique du Nord mais moins marqués qu'en Amérique du Sud. Différences de traitements selon le sexe des employés. Différences entre les salaires des travailleurs qualifiés et ceux des manœuvres, entre les revenus des cols bleus et ceux des cols blancs. (Chris Jecchinis et T.D. Harris).

no 2, p. 305

La négociation des ententes salariales en termes réels. Description de l'effet de l'inflation sur les salaires réels. Principes théoriques régissant la mise sur pied de contrats qui prévoient les indemnités de taux de salaires en termes réels. Examen de la relation entre ces principes et de leur application aux conventions collectives. (Louis Ascah et Sydney Ingerman). no 3, p. 452

### *Salarié*

La Cour d'appel a-t-elle ouvert de nouveaux horizons en matière de congédiement pour activités syndicales ? Dans l'affaire *United Last Co. Ltd. vs le Tribunal du Travail*, la Cour d'appel réitère les grands principes qui ont présidé à l'adoption des articles 14-16 du Code du travail et souligne que ces articles créent un régime juridique tout à fait particulier et exorbitant du droit commun et consacre l'élargissement des notions de « salarié » et de « congédiement » pour activités syndicales. (André Côté et Marcel Morin).

no 4, p. 875

### *Satisfaction au travail*

La satisfaction à l'égard de la tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière. Les variables de la satisfaction à l'égard du travail et de la satisfaction à l'égard de la carrière sont souvent associées ensemble dans la constitution d'indices globaux de satisfaction. L'étude démontre, en se servant d'un groupe d'enseignants, que ce procédé méthodologique doit être évité dans une recherche car les deux variables sont spécifiquement distinctes entre elles. En l'occurrence, la satisfaction à l'égard du travail se réfère au domaine de la décision de l'organisation du travail, et la satisfaction à l'égard de la carrière se réfère, elle, au désir d'avancement dans l'école. (Jean-Marie Rainville).

no 1, p. 83

### *Scolarité*

The Estimation of Educational Requirements in Occupations and Occupational Groups. Importance relative que peut avoir, à l'occasion d'un embauchage ou d'une vacance, le caractère particulier de l'entreprise sur la scolarité exigée dans des situations professionnelles variées. Qualité des données relatives à la main-d'œuvre recueillies par le Ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration auprès des centres de main-d'œuvre. Divergences remarquées dans les échantillons quant au nombre moyen d'années de scolarité pour la plupart des

groupes professionnels lors d'une étude comparative des rapports d'embauchage des employeurs et des statistiques des centres de main-d'œuvre concernant les vacances. Étude comparative de l'état de la scolarité de catégories professionnelles plus étendues lors du recensement de 1961 et à l'occasion d'un relevé antérieur de B. Wilkinson avec les deux présentes enquêtes. (K. Weiermair). no 1, p. 128

*Secteur public (Canada)*

L'avenir du syndicalisme dans la fonction publique fédérale du Canada. L'auteur fait le point sur l'état actuel de la négociation collective dans la fonction publique fédérale canadienne. Il souligne que l'habitude de donner des augmentations salariales en termes procentuels plutôt qu'en termes absolus a considérablement augmenté les écarts de traitement au détriment des fonctionnaires à faibles revenus et que ceci va créer d'importantes tensions dans les futures négociations. Il discute également de la consultation institutionnalisée, de la négociation concertée et du rôle que sera appelée à jouer la Commission de la fonction publique. (Claude A. Edwards). no 4, p. 804

Report on Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada. Réexamen de la loi sur les relations de travail dans la fonction publique (1967). Discussion de deux recommandations de la commission d'enquête : le problème de l'ancienneté et celui du classement des emplois. (Jacob Finkelman). no 4, p. 786

*Secteur public (États-Unis)*

The Future of Public Employee Unionism in the United States. L'auteur fait une évaluation des caractéristiques significatives de la négociation collective dans le secteur public américain. Il traite successivement des types d'organisation syndicale, de l'effet de la législation sur l'organisation syndicale et des rivalités existant entre les nombreux syndicats, associations, et organisations professionnelles. Il aborde ensuite des sujets plus spécifiques comme le statut des cadres, la sécurité syndicale, la grève, l'action politique et la participation des groupes de couleur aux syndicats. (Jack Stieber). no 4, p. 825

*Secteur public (Ile du Prince-Édouard)*

Collective Bargaining in the Public Sector : Prince Edward Island. Analyse de la nouvelle réglementation du gouvernement de l'Ile du Prince-Édouard en matière de négociations collectives pour ce qui concerne les enseignants et les fonctionnaires. Établissement, par les négociateurs et les arbitres des taux de salaire des employés du secteur public de façon à les ajuster aux taux qui sont payés par les « bons » employeurs du secteur privé. Établissement de conseils consultatifs mixtes en vue de résoudre les questions relatives aux conditions de travail. (G.K. Cowan). no 1, p. 200

*Secteur public (Ontario)*

Legal Regulation of Collective Bargaining in the Ontario Public Sector. Description de la structure juridique instituée en Ontario en matière de négociation collective dans le secteur public. Pour la plupart des employés du secteur public, le mécanisme de négociation collective relève du Crown Employees Collective Bargaining Act, mais on y trouve certaines exclusions importantes. Pour la Sûreté ontarienne, les modalités de la négociation collec-

tive sont insérées dans la Police Act. Les employés des hôpitaux, des écoles et des universités de la province ainsi que ceux de l'Hydro ontarienne et de l'Ontario Northland Transportation Commission sont soumis au même régime que les travailleurs du secteur privé et relèvent, par conséquent du Labour Relations Act. Les enseignants des écoles élémentaires et secondaires sont à l'écart de tout régime particulier de négociation collective. (Donald D. Carter).  
no 4, p. 776

### *Secteur public (Québec)*

Les rapports collectifs de travail dans les secteurs publics et para-publics au Québec — quelques paradoxes. Résumé des événements qui ont conduit à l'arrêt massif de travail en 1972, après la constitution du front commun reliant la CSN, la FTQ et la CEQ. Paradoxes qui ressortent de ces événements et qui semblent caractériser à l'heure actuelle l'action syndicale dans le secteur public au Québec. (Charles Perreault).  
no 4, p. 840

Les relations du travail dans la fonction publique au Québec : situation et orientation. Résumé des derniers développements survenus dans le secteur public québécois depuis la grève générale de 1972. Rétrospective des incidents rencontrés dans cette négociation. Description des principales orientations qui se dégagent tant du point de vue des structures de négociation que de celui des mécanismes de règlement des conflits en vue de la prochaine ronde de négociation. (Gérard Hébert).  
no 4, p. 750

### *Sécurité d'emploi*

Changement technologique et sécurité d'emploi. Difficulté pour le syndicalisme canadien d'obtenir à l'occasion de la négociation collective des clauses lui attribuant un contrôle direct sur les changements technologiques et garantissant ainsi aux travailleurs une sécurité d'emploi et de revenu plus grande. Analyse, à partir de données empiriques, du contrôle syndical réel sur les changements technologiques, la sécurité d'emploi et de revenu. Facteurs qui peuvent expliquer la résistance à un tel contrôle. (Gilles Laflamme).  
no 1, p. 111

### *Sécurité du revenu*

Changement technologique et sécurité d'emploi. Difficulté pour le syndicalisme canadien d'obtenir à l'occasion de la négociation collective des clauses lui attribuant un contrôle direct sur les changements technologiques et garantissant ainsi aux travailleurs une sécurité d'emploi et de revenu plus grande. Analyse, à partir de données empiriques, du contrôle syndical réel sur les changements technologiques, la sécurité d'emploi et de revenu. Facteurs qui peuvent expliquer la résistance à un tel contrôle. (Gilles Laflamme).  
no 1, p. 111

### *Sociétés multinationales*

Multinational Corporations, International Unions and Industrial Relations : The Canadian Case. Examen de l'ampleur de la présence des sociétés multinationales et des syndicats internationaux, et des nombreuses variables qui aident à expliquer leurs modes respectifs de comportement au Canada. Facteurs qui poussent ces institutions à accorder à leurs filiales canadiennes un degré plus ou moins grand d'autonomie et d'indépendance. Tendances vers l'internationalisation des relations de travail. (John Crispo).  
no 4, p. 673

*Solidarité*

Solidarity, Self-Interest and the Unionization Differential Between Europe and North America. Les contradictions dans le comportement des syndiqués européens et des syndiqués américains. Comment le pourcentage des travailleurs syndiqués peut-il être plus grand en Europe qu'il ne l'est aux États-Unis et au Canada alors que les clauses de sécurité syndicale sont beaucoup moins répandues en Europe qu'elles ne le sont en Amérique et alors que la négociation collective en Europe se fait surtout au niveau de branches industrielles et que les conventions ne fixent que les conditions minimales qui s'appliquent aux travailleurs non-syndiqués comme aux travailleurs syndiqués. L'explication connue de ce paradoxe, c'est que les travailleurs européens feraient preuve d'un plus grand esprit de solidarité à l'égard de leurs syndicats. De plus, dans beaucoup de pays d'Europe, la pression sociale ambiante qui s'exerce sur les travailleurs pour les inciter à adhérer aux syndicats est considérable. (Roy J. Adams). no 3, p. 497

*Syndicalisme africain*

Trade Union Power and The Process of Economic Development : The Kenyan Example. Certains soutiennent qu'un mouvement syndical fort est de nature à retarder le progrès des nations en voie de développement ; d'autres estiment que les syndicats peuvent contribuer à la formation d'une main-d'œuvre stable et efficace. Le but de l'article est d'analyser les différentes attitudes que peuvent adopter les gouvernements et les centrales syndicales en regard de cette question. Analyse des rapports qui existent entre l'État et le syndicalisme dans un pays africain, le Kenya. Comment le gouvernement de ce pays a cherché à réconcilier ses objectifs de développement économique avec la concession aux syndicats du droit de grève, du droit de négociation collective et du droit d'association. (J. Douglas Muir, John L. Brown). no 3, p. 474

*Syndicalisme américain*

The Future of Public Employee Unionism in the United States. L'auteur fait une évaluation des caractéristiques significatives de la négociation collective dans le secteur public américain. Il traite successivement des types d'organisation syndicale, de l'effet de la législation sur l'organisation syndicale et des rivalités existant entre les nombreux syndicats, associations, et organisations professionnelles. Il aborde ensuite des sujets plus spécifiques comme le statut des cadres, la sécurité syndicale, la grève, l'action politique et la participation des groupes de couleur aux syndicats. (Jack Stieber). no 4, p. 825

*Syndicalisme canadien*

Changement technologique et sécurité d'emploi. Difficulté pour le syndicalisme canadien d'obtenir à l'occasion de la négociation collective des clauses lui attribuant un contrôle direct sur les changements technologiques et garantissant ainsi aux travailleurs une sécurité d'emploi et de revenu plus grande. Analyse, à partir des données empiriques, du contrôle syndical réel sur les changements technologiques, la sécurité d'emploi et de revenu. Facteurs qui peuvent expliquer la résistance à un tel contrôle. (Gilles Laflamme). no 1, p. 111

L'avenir du syndicalisme dans la fonction publique fédérale du Canada. L'auteur fait le point sur l'état actuel de la négociation collective dans la fonction publique fédérale canadienne. Il souligne que l'habitude de donner des augmentations salariales en termes procentuels plutôt qu'en termes absolus a considérablement augmenté les écarts de traitement au détriment des fonctionnaires à faibles revenus et que ceci va créer d'importantes tensions dans les futures négociations. Il discute également de la consultation institutionnalisée, de la négociation concertée et du rôle que sera appelée à jouer la Commission de la fonction publique. (Claude A. Edwards).  
no 4, p. 804

Trade Union Growth in Canada : 1911-1970. Essai d'individualisation des déterminants du taux de croissance du syndicalisme au Canada de 1911 à 1970 en retenant l'idée que les changements dans le nombre des effectifs syndicaux peuvent coïncider avec les modifications qui se produisent dans le degré de syndicalisation ou dans le nombre des unités syndicales. L'impression générale qui se dégage de l'analyse, c'est que les déterminants du développement du syndicalisme dépendent d'un ensemble enchevêtré de facteurs juridique, politique, sociologique et économique. Essai d'évaluation du degré optimal de la syndicalisation. (R. Swidinsky).  
no 3, p. 435

#### *Syndicalisme danois*

White Collar Unions in Denmark. Dans ce pays, deux fédérations syndicales cherchent à regrouper les cols blancs mais elles recrutent des catégories différentes d'employés. L'une, Handels-Og Kontorfunktionaererne (HK), fait partie de la confédération danoise des travailleurs tandis que l'autre, Faellesradet For Danske Tjenestemandsoeg Funktionaerorganisationer (FTF), est indépendante. Comparant ces deux fédérations de cols blancs, on peut retenir les faits suivants : 1) la HK appuie le parti social démocrate et la FTF est neutre en politique ; 2) la HK favorise des augmentations en pourcentage ; 3) la HK refuse l'adhésion du personnel de maîtrise et la FTF recrute cette catégorie de salariés ; 4) la HK suit dans ses négociations les lignes établies par la centrale à laquelle elle est affiliée et la FTF, indépendante, peut conclure des ententes qui tiennent compte des situations particulières régionales et professionnelles ; 5) la HK regroupe principalement les cols blancs du secteur privé et la FTF recrute ses adhérents dans le secteur public ; 6) la structure syndicale de la HK est centralisée tandis que celle de la FTF est décentralisée. (Albert A. Blum with Allen Ponak).  
no 1, p. 65

#### *Syndicalisme européen*

Solidarity, Self-Interest and the Unionization Differential Between Europe and North America. Les contradictions dans le comportement des syndiqués européens et des syndiqués américains. Comment le pourcentage des travailleurs syndiqués peut-il être plus grand en Europe qu'il ne l'est aux États-Unis et au Canada alors que les clauses de sécurité syndicale sont beaucoup moins répandues en Europe qu'elles ne le sont en Amérique et alors que la négociation collective en Europe se fait surtout au niveau de branches industrielles et que les conventions ne fixent que les conditions minimales qui s'appliquent aux travailleurs non-syndiqués comme aux travailleurs syndiqués. L'explication connue de ce paradoxe, c'est que les travailleurs européens feraient preuve d'un plus grand esprit de solidarité à l'égard de leurs syndicats. De plus, dans

beaucoup de pays d'Europe, la pression sociale ambiante qui s'exerce sur les travailleurs pour les inciter à adhérer aux syndicats est considérable. (Roy J. Adams). no 3, p. 497

#### *Syndicalisme nord américain*

Solidarity, Self-Interest and the Unionization Differential Between Europe and North America. Les contradictions dans le comportement des syndiqués européens et des syndiqués américains. Comment le pourcentage des travailleurs syndiqués peut-il être plus grand en Europe qu'il ne l'est aux États-Unis et au Canada alors que les clauses de sécurité syndicale sont beaucoup moins répandues en Europe qu'elles ne le sont en Amérique et alors que la négociation collective en Europe se fait surtout au niveau de branches industrielles et que les conventions ne fixent que les conditions minimales qui s'appliquent aux travailleurs non-syndiqués comme aux travailleurs syndiqués. L'explication connue de ce paradoxe, c'est que les travailleurs européens feraient preuve d'un plus grand esprit de solidarité à l'égard de leurs syndicats. De plus, dans beaucoup de pays d'Europe, la pression sociale ambiante qui s'exerce sur les travailleurs pour les inciter à adhérer aux syndicats est considérable. (Roy J. Adams). no 3, p. 497

#### *Syndicalisme québécois*

La convention collective : un indicateur de la réalité syndicale québécoise. À partir de distributions des conventions collectives pondérées par le nombre de salariés visés, dégagement de certains indicateurs du taux de pénétration syndicale au Québec selon les secteurs d'activité, les régions et les catégories de travailleurs couverts. Répartition des conventions en fonction de leur durée et de la taille des unités de négociation. (Jean Bernier). no 1, p. 160

La syndicalisation des professeurs d'université. Causes de la poussée du syndicalisme chez les professeurs d'université au Québec. Effets importants que pourrait provoquer la syndicalisation des professeurs d'université sur le développement de l'enseignement supérieur. (Gérard Bélanger). no 4, p. 857

Les rapports collectifs de travail dans les secteurs publics et para-publics au Québec — quelques paradoxes. Résumé des événements qui ont conduit à l'arrêt massif de travail en 1972, après la constitution du front commun reliant la CSN, la FTQ et la CEQ. Paradoxes qui ressortent de ces événements et qui semblent caractériser à l'heure actuelle l'action syndicale dans le secteur public au Québec. (Charles Perreault). no 4, p. 840

#### *Syndicat du Transport de Montréal (C.S.N.)*

Commission de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (requérante) vs Syndicat du Transport de Montréal (C.S.N.) et al. (intimés). Cour Supérieure, District de Montréal, no 05-001 525-74, l'honorable juge en chef Jules Deschênes, 1974. Il s'agit de diverses requêtes pour outrage au tribunal présentées à la Cour Supérieure à la suite du non-respect d'une injonction provisoire enjoignant de cesser grève, piquetage et autres actions et faits. Ces requêtes sont rejetées pour deux motifs, l'un tenant à la compétence de la Cour et l'autre relevant de la discrétion avec laquelle doit être exercé son pouvoir répressif. no 4, p. 865

*Syndicats internationaux*

Multinational Corporations, International Unions and Industrial Relations : The Canadian Case. Examen de l'ampleur de la présence des sociétés multinationales et des syndicats internationaux, et des nombreuses variables qui aident à expliquer leurs modes respectifs de comportement au Canada. Facteurs qui poussent ces institutions à accorder à leurs filiales canadiennes un degré plus ou moins grand d'autonomie et d'indépendance. Tendances vers l'internationalisation des relations de travail. (John Crispo). no 4, p. 673

*Traitement électronique de l'information*

L'automatisation des bureaux : quelques conséquences sur le personnel. Quelques conséquences importantes de l'introduction de l'ordinateur sur le personnel de bureau ; regroupement des principales études disponibles sur le sujet sous forme d'un tableau synthèse ; analyse des aspects les plus importants qui ressortent de ces études de cas. (François Delorme). no 3, p. 513

*Tribunal du travail du Québec*

Congédiement pour activité syndicale : Évolution des décisions. Analyse des jugements du Tribunal du travail du Québec en matière de congédiement pour activité syndicale : rappel historique ; les modifications de 1959 ; l'établissement de la présomption ; présomption de droit et présomption de fait ; l'autre cause, juste et suffisante ; les causes d'ordre économique ; les états de service et l'ancienneté ; l'argument de l'ignorance de l'activité syndicale ; l'activité syndicale du plaignant ou l'activité syndicale en soi ; les circonstances qui entourent le congédiement ; l'activité syndicale prohibée par le Code ; le non-rappel au travail. (André Roy). no 2, p. 366

*Tribunaux de droit commun*

Le droit de piqueter, les briseurs de grève et les tribunaux de droit commun. La Cour d'appel déclare que le piquetage n'est pas un droit fondamental au même titre que le droit d'association et le droit de grève. Ce n'est qu'un corollaire de la liberté d'expression ne justifiant pas des grévistes de tenter d'établir un blocus ni de restreindre l'accès à l'entreprise aux « briseurs de grève ». (André Côté). no 3, p. 606

*Université*

La syndicalisation des professeurs d'université. Causes de la poussée du syndicalisme chez les professeurs d'université au Québec. Effets importants que pourrait provoquer la syndicalisation des professeurs d'université sur le développement de l'enseignement supérieur. (Gérard Bélanger). no 4, p. 857

*Work in America*

Work in America et le Québec. Résumé du rapport Work in America préparé à l'intention d'Elliott L. Richardson, secrétaire à la Santé, à l'Éducation et au Bien-être du gouvernement des USA. Le rapport s'inscrit dans le contexte de l'amélioration des conditions de travail. Il dépasse et escalade en proposant ce qu'il appelle une rédéfinition des tâches et la participation aux bénéficiaires. Applicabilité du rapport au Québec. (Charles Gagné). no 1, p. 218

## Index méthodique des ouvrages recensés

### \* Généralités

- BAUDRAZ, Jean François. *L'horaire variable de travail*, recensé par Laurent Bélanger. no 1, p. 227
- BAUM, S. et McEWAN YOUNG, W. « A Practical Guide to Flexible Working Hours », recensé par Laurent Bélanger. no 2, p. 409
- FRANKLIN, M., FRANKLIN, D. R. « Introduction au droit québécois », recensé par Rodrigue Blouin. no 4, p. 888

### \* Direction du personnel

- ALBERT, Lucien et al. « La direction du personnel », recensé par Laurent Bélanger. no 2, p. 413
- KELLOG, Marion S. « Career Management », recensé par Jean-Pierre Beaulieu. no 4, p. 895
- KREITS, H. J. « Méthodes d'appréciation des cadres », recensé par Laurent Bélanger. no 2, p. 414

### \* Législation du travail — Canada

- GARANT, P. et MORIN, M. « La fonction publique canadienne et québécoise », recensé par Rodrigue Blouin. no 4, p. 889

### \* Législation du travail — Québec

- GARANT, P. et MORIN, M. « La fonction publique canadienne et québécoise », recensé par Rodrigue Blouin. no 4, p. 889

### \* Organisation et gestion de l'entreprise

- BOBBITT, H. R. Jr. et al. « Organizational Behavior : Understanding and Prediction », recensé par Laurent Bélanger. no 2, p. 416
- PARTIN, J. Jennings. « Current Perspectives in Organization Development », recensé par Laurent Bélanger. no 3, p. 625
- TUSHMAN, Michael. « Organizational Change : An Exploratory Study and Case History », recensé par Laurent Bélanger. no 2, p. 417
- WOLF, William B. « The Basic Barnard », recensé par Laurent Bélanger. no 3, p. 625

### \* Questions économiques

- BROWN, William « Piecework Bargaining », recensé par Gary N. Chaison. no 1, p. 234
- CARTER, A. N., MARSHALL, F. R. « Labour Economics : Wages, Employment and Trade Unionism », recensé par Harish C. Jain. no 1, p. 231A



- HELFGOTT, Roy B. « Labor Economics », recensé par Jean Sexton.  
no 4, p. 890
- HUGUES, Helen. « Prospects for Partnership », recensé par J. R. Downs.  
no 3, p. 624
- JAKUBAUSKAS, E.B. et al. « Manpower Economics », recensé par Jean Sexton.  
no 4, p. 897
- SAFARIAN, A. E. « Foreign Ownership of Canadian Industry », recensé par Gérard Garnier.  
no 1, p. 235
- ULMAN, Lloyd (Ed.) « Manpower Programs in the Policy Mix », recensé par Jacques Mercier.  
no 1, p. 229
- \* Relations industrielles*
- CARTER, A. N., MARSHALL, F. R. « Labour Economics : Wages Employment and Trade Unionism », recensé par Harish C. Jain. no 1, p. 231A
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. « Labour Relations Institute, Structure and Function », recensé par Gérard Dion. no 1, p. 236
- MACKENZIE KING, William Lyon. « Industry and Humanity », recensé par Jean-Louis Langevin. no 1, p. 230
- STURMTHAL, A., SCOVILLE, J. G. (Ed.) « The International Labor Movement in Transition, Essays on Africa, Asia, Europe and South America », recensé par Gérard Dion. no 4, p. 882
- \* Relations industrielles — Canada*
- FINKELMAN, J. « Employeur-employés, relations du travail dans la fonction publique du Canada : Propositions de modification législatives », recensé par Jean Boivin. no 2, p. 406
- MIN. DU TRAVAIL DU CANADA. « La recherche sur les relations industrielles au Canada — Industrial Relations Research in Canada 1973 », recensé par Gérard Dion. no 3, p. 625A
- \* Relations industrielles — États-Unis*
- HUNNIUS, Gerry et al. « Workers' Control », recensé par Gilles Laflamme. no 1, p. 228
- JENSEN, Vernon H. « Strife on the Waterfront : The Port of New York Since 1945 », recensé par Gary N. Chaison. no 2, p. 412
- YAFFE, Brown, « The Saul Wallen Papers : A Neutral's Contribution to Industrial Peace », recensé par Pierre Verge. no 4, p. 887
- \* Relations industrielles — Europe*
- MALLES, Paul. « The Institutions of Industrial Relations in Continental Europe », recensé par Shirley B. Goldenberg. no 1, 225
- \* Relations industrielles — France*
- WEISS, Dimitri. « Les relations du travail, employeurs, personnel, syndicats, État », recensé par Felix Quinet. no 3, p. 622

\* *Relations industrielles — Manitoba*

MASTERS, D. G. « The Winnipeg General Strike », recensé par Gérard Dion.  
no 1, p. 231

McDOWELL, G. F. « The Brandon Packers Strike », recensé par André Roy.  
no 2, p. 410

\* *Relations industrielles — Québec*

BERNIER, Jean et al. « La protection du revenu dans les conventions collectives au Québec », recensé par Felix Quinet.  
no 3, p. 623

ROUILLARD, Jacques. « Les travailleurs du coton au Québec, 1900-1915 », recensé par André Roy.  
no 4, p. 885

\* *Sociologie — Psychologie*

BOBBITT, H.R. Jr. et al. « Organizational Behavior : Understanding and Prediction », recensé par Laurent Bélanger.  
no 2, p. 416

CHALENDAR, Jacques de, « L'aménagement du temps », recensé par Laurent Bélanger.  
no 2, p. 408

GRAHAM, W. K., ROBERTS, K. H. (Ed.) « Comparative Studies in Organizational Behavior », recensé par Laurent Bélanger.  
no 4, p. 892

TESSIER, R., TELLIER, Y. « Changement planifié et développement des organisations », recensé par Laurent Bélanger.  
no 4, p. 893

TOSI, H. L. et al. « Managerial Motivation and Compensation », recensé par Jean-Pierre Beaulieu.  
no 3, p. 622A

\* *Syndicalisme*

STURMTHAL, A., SCOVILLE, J. G. (Ed.) « The International Labor Movement in Transition, Essays on Africa, Asia, Europe and South America », recensé par Gérard Dion.  
no 4, p. 882

\* *Syndicalisme — Canada*

ABELLA, Irwing Martin. « Nationalism, Communism and Canadian Labour », recensé par Gérard Dion.  
no 3, p. 621

\* *Syndicalisme — Chili*

ANGELL, Alan. « Politics and Labor Movement in Chile », recensé par Jean Boivin.  
no 4, p. 886

\* *Syndicalisme — États-Unis*

HUNNIUS, Gerry et al. « Workers' Control », recensé par Gilles Laflamme.  
no 1, p. 228

SCHMIDT, Emerson P. « Union Power and the Public Interest », recensé par Jean Boivin.  
no 4, p. 884

\* *Syndicalisme — Québec*

HARVEY, Fernand (Ed.) « Aspects historiques du mouvement ouvrier au Québec », recensé par André Roy. no 4, p. 882A

\* *Travail et main-d'œuvre*

AZZI, Corry F. « Equity and Efficiency Effects from Manpower Programs », recensé par Jean Sexton. no 4, p. 895A

HARBISON, Frederick H. « Human Resources as the Wealth of Nations », recensé par Jean Sexton. no 4, p. 891

ULMAN, Lloyd (Ed.) « Manpower Programs in the Policy Mix », recensé par Jacques Mercier. no 1, p. 229

\* *Travail et main-d'œuvre — États-Unis*

BRECKERS, Charles « Upgrading Blue Collar and Service Workers », recensé par Jean Sexton. no 2, p. 418

\* *Travail et main-d'œuvre — Kenya*

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, « Employment, Income and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya », recensé par J. D. Muir. no 1, p. 232

\* *Travail et main-d'œuvre — Ontario*

DUPRÉ, J. Stefan et al. « Federalism and Policy Development : The Case of Adult Occupational Training in Ontario », recensé par Jean Sexton. no 2, p. 415

### Auteurs des ouvrages recensés

ABELLA, Irwing Martin, *Nationalism, Communism, and Canadian Labour*, no 3, p. 621.

ALBERT, Lucien, MICHAUD, Yves et PIOTTE, René, *La direction du personnel*, no 2, p. 413.

ANGELL, Alan, *Politics and the Labor Movement in Chile*, no 4, p. 886.

AZZI, Corry F., *Equity and Efficiency Effects from Manpower Programs*, no 4, p. 895A.

BAUDRAZ, Jean-François, *L'horaire variable de travail*, no 1, p. 227.

BAUM, S. et McEWAN YOUNG, W., *A Practical Guide to Flexible Working Hours*, no 2, p. 409.

BERNIER, Jean, ALLARD, Réal et DIONNE, Pierre, *La protection du revenu dans les conventions collectives au Québec*, no 3, p. 623.

BOBBITT, H.R., Pr., DOKTOR, R.H., BREINHOLT, R.H. et McNAUL, J.P., *Organizational Behavior : Understanding and Prediction*, no 2, p. 416.

BRECKERS, Charles, *Upgrading Blue Collar and Service Workers*, no 2, p. 418.

- BROWN, William, *Piecework Bargaining*, no 1, p. 234.
- CARTER, Allan N. et MARSHALL, F. Ray, *Labour Economics: Wages, Employment and Trade Unionism*, no 1, p. 231A.
- DE CHAIENDAR, Jacques, *L'aménagement du temps*, no 2, p. 408.
- DUPRÉ J. Stefan, Cameron, David M., McKECHNIE, Greame H. et ROTENBERG, Theodore B., *Federalism and Policy Development: The Case of Adult Occupational Training in Ontario*, no 2, p. 415.
- FINKELMAN, J., *Employeurs-Employés, Relations du travail dans la fonction publique du Canada: Propositions de modifications législatives*, no 2, p. 406.
- FRANKLIN, M. et FRANKLIN, D. R., *Introduction au droit québécois*, no 4, p. 888.
- GARANT, Patrice et MORIN, Marcel, *La fonction publique canadienne et québécoise*, no 4, p. 889.
- GRAHAM, William K. et ROBERTS, Karlene H. (Ed.), *Comparative Studies in Organizational Behavior*, no 4, p. 892.
- HARBISON, Frederick H., *Human Resources as the Wealth of Nations*, no 4, p. 891.
- HARVEY, Fernand (Ed.), *Aspects historiques du mouvement ouvrier au Québec*, no 4, p. 882A.
- HELFGOTT, Roy B., *Labor Economics*, no 4, p. 890.
- HUGHES, Helen, *Prospects for Partnership*, no 3, p. 624.
- HUNNIUS, Gerry, GARDON, G., David et CASE, John (Ed.), *Workers' Control, A Reader on Labor and Social Change*, no 1, p. 228.
- International Labour Office, *Labour Relations Institute, Structure and Functions*, no 1, p. 236.
- International Labour Office, *Employment, Income and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*, no 1, p. 232.
- JAKUBAUSKAS, Edward B. et PALOMBA, Neil A., *Manpower Economics*, no 4, p. 897.
- JENSEN, Vernon H., *Strife on the Waterfront: The Port of New York Since 1945*, no 2, p. 412.
- KELLOG, Marion S., *Career Management*, no 4, p. 895.
- KREITZ, H. J., *Méthodes d'appréciation des cadres*, no 2, p. 414.
- MACDOWELL, G. F., *The Brandon Packers Strike*, no 2, p. 410.
- MACKENZIE KING, William Lyon, *Industry and Humanity*, no 1, p. 230.

- MALLES, Paul, *The Institutions of Industrial Relations in Continental Europe*, no 1, p. 225.
- MASTERS, D. G., *The Winnipeg General Strike*, no 1, p. 231.
- Ministère du Travail du Canada, *La recherche sur les relations industrielles au Canada — Industrial Relations Research in Canada 1973*, no 3, p. 625A.
- PARTIN, J. Jennings (Ed.), *Current Perspectives in Organization Development*, no 3, p. 625.
- ROUILLARD, Jacques, *Les travailleurs du coton au Québec — 1900-1915*, no 4, p. 885.
- SAFARIAN, A. E., *Foreign Ownership of Canadian Industry*, no 1, p. 235.
- SCHMIDT, Emerson P., *Union Power and the Public Interest*, no 4, p. 884.
- STURMTHAL, Adolf et SCOVILLE, James G. (Ed.), *The International Labor Movement in Transition*, no 4, p. 882.
- TESSIER, Roger et TELLIER, Yvan, *Changement planifié et développement des organisations*, no 4, p. 893.
- TOSI, H. L., HOUSE, R. J. et DUNNETTE, M. D. (Ed.), *Managerial Motivation and Compensation*, no 3, p. 622A.
- THUSHSMAN, Michael, *Organizational Change: An Exploratory Study and Case History*, no 2, p. 417.
- ULMAN, Lloyd (Ed.), *Manpower Programs in the Policy Mix*, no 1, p. 229.
- WEISS, Dimitri, *Les relations du travail, employeurs, personnel, syndicats, État*, no 3, p. 622.
- WOLF, William B., *The Basic Barnard*, no 3, p. 626.
- YAFFE, Brown, *The Saul Wallen Papers: A Neutral's Contribution to Industrial Peace*, no 4, p. 887.

### Index des auteurs d'articles et des recensions

- |   |  |
|---|--|
| ADAMS, Roy J., no 3, p. 497.                            | BÉLANGER, Gérard, no 4, p. 857.  |
| ASCAH, Louis, no 3, p. 452.                             | BÉLANGER, Laurent (R), no 1, p. 227; no 2, p. 409; no 2, p. 408; no 2, p. 417; no 2, p. 413; no 2, p. 414; no 2, p. 416; no 3, p. 625; no 3, p. 626; no 4, p. 892; no 4, p. 893. |
| BARTH, Richard T., no 1, p. 185.                        | BELZILE, Bertrand, no 4, p. 643.   |
| BEACH, E. F., no 2, p. 403; no 3, p. 602                |  |
| BEAULIEU, Jean-Pierre (R), no 4, p. 895; no 3, p. 622A. |  |

- BERNIER, Jean, No 1, p. 160.
- BLOUIN, Rodrigue (R), no 4, p. 888 ;  
no 4, p. 889.
- BLUM, Albert A., no 1, p. 65.
- BOIVIN, Jean (R), no 2, p. 406 ; no 4,  
p. 884 ; no 4, p. 886.
- BROWN, John L., no 3, p. 474.
- BUSS, A., no 3, p. 592.
- CARTER, Donald D., no 4, p. 776.
- CHAISSON, Gary N. (R), no 1, p. 234 ;  
no 2, p. 412.
- CÔTÉ, André, no 3, p. 606 ; no 4, p.  
875.
- COWAN, G. K., no 1, p. 200.
- CRISPO, John, no 4, p. 673.
- D'AOUST, Claude, no 2, p. 400 ; no 3,  
p. 615.
- DE GIVRY, J., no 2, p. 255.
- DELORME, François, no 3, p. 513.
- DESCHÊNES, Jules, no 4, p. 865.
- DION, Gérard (R), no 1, p. 231 ; no  
1, p. 236 ; no 3, p. 625A ; no 3,  
p. 621 ; no 4, p. 882.
- DONNER, Arthur, no 2, p. 320.
- DOWNS, J. R. (R), no 3, p. 624.
- EDWARDS, Claude A., no 4, p. 804.
- FINKELMAN, Jacob, no 4, p. 786.
- FOTTLER, Myron D., no 4, p. 685.
- GARNIER, Gérard (R), no 1, p. 235.
- GAGNÉ, Charles, no 1, p. 218.
- GOLDENBERG, Shirley B. (R), no 1,  
p. 225.
- GOSELIN, Roger, no 4, p. 726.
- GOW, James Iain, no 3, p. 560.
- GUNDERSON, Morley, no 4, p. 709.
- HAMEED, S. M. A., no 1, p. 210.
- HARRIS, T. D., no 2, p. 305.
- HÉBERT, Gérard, no 4, p. 750.
- INGERMAN, Sydney, no 3, p. 452.
- JAIN, Harish C., no 1, p. 99 (R)  
no 1, p. 231A.
- JANZEN, Edward P., no 1, p. 99.
- JECCHINIS, Chris, no 2, p. 305.
- LAFLAMME, Gilles, no 1, p. 111 ; (R)  
no 1, p. 228.
- LANGÉVIN, Jean-Louis (R), no 1,  
p. 230.
- LAROUCHE, Viateur, no 4, p. 643.
- LAZAR, Fred, no 2, p. 320.
- MERCIER, Jacques (R), no 1, p. 229.
- MEYER, Benjamin S., no 4, p. 846.
- MORIN, Marcel, no 4, p. 875.
- MUIR, J. Douglas, no 3, p. 474. (R),  
no 1, p. 232.
- PERREAULT, Charles, no 4, p. 840.
- PONAK, Allen, no 1, p. 65.
- QUINET, Felix (R), no 3, p. 622 ; no  
3, p. 623.
- RAINVILLE, Jean-Marie, no 1, p. 83.
- RAMIREZ, Bruno, no 3, p. 541.
- ROBB, A. Leslie, no 2, p. 332.
- ROUSSEAU, André, no 1, p. 222.
- ROY, André, no 2, p. 366; (R), no 2,  
p. 410 ; no 4, p. 882A ; no 4, p. 885.
- SARTIN, Pierette, no 2, p. 343.
- SCARTH, William M., no 2, p. 332.
- SEXTON, Jean (R), no 2, p. 418 ; no  
2, p. 415 ; no 4, p. 890 ; no 4, p.  
897 ; no 4, p. 895A ; no 4, p. 891.
- STIEBER, Jack, no 4, p. 825.
- SWIDINSKI, R., no 3, p. 435.
- VERGE, Pierre (R), no 4, p. 887.
- VIEL, André, no 2, p. 289.
- WAISGLASS, Harry J., no 3, p. 579.
- WARNER, Malcolm, no 2, p. 272.
- WEIERMAIR, K., no 1, p. 128.
- WEISS, Dimitri, no 1, p. 3.

## Références bibliographiques

- R-290174-003**  
WEISS, Dimitri  
Information économique, entreprise et relations collectives : un dossier français, no 1, janv. 1974, p. 3-64
- R-290174-065**  
BLUM, Albert A.  
PONAK, Allen  
White Collar Unions in Denmark, no 1, janv. 1974, p. 65-82
- R-290174-083**  
RAINVILLE, Jean-Marie  
La satisfaction à l'égard de la tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière, no 1, janv. 1974, p. 83-98
- R-290174-099**  
JAIN, Harish C.  
JANZEN, Edward P.  
Employee Pay and Benefit Preferences, no 1, janv. 1974, p. 99-110
- R-290174-111**  
LAFLAMME, Gilles  
Changement technologique et sécurité d'emploi, no 1, janv. 1974, p. 111-127
- R-290174-128**  
WEIERMAIR, K.  
The Estimation of Educational Requirements in Occupations and Occupational Groups, no 1, janv. 1974, p. 128-159
- R-290174-160**  
BERNIER, Jean  
La convention collective : un indicateur de la réalité syndicale québécoise, no 1, janv. 1974, p. 160-184
- R-280174-185**  
BARTH, Richard T.  
Organizational Commitment and Identification of Engineers as a Function of Organizational Climate, no 1, janv. 1974, p. 185-199
- R-290174-200**  
COWAN, G.K.  
Collective Bargaining in the Public Sector : Prince Edward Island, no 1, janv. 1974, p. 200-209
- R-290174-210**  
HAMEED, S.M.A.  
Responsive Bargaining : Freedom to Strike with Responsibility, no 1, janv. 1974, p. 210-217
- R-290174-218**  
GAGNÉ, Charles  
Work in America et le Québec, no 1, janv. 1974, p. 218-221
- R-290174-222**  
ROUSSEAU, André  
Conflits de travail et arbitrage conventionnel, no 1, janv. 1974, p. 222-224
- R-290174-225**  
GOLDENBERG, Shirley B. (R)  
MALLES, Paul  
The Institutions of Industrial Relations in Continental Europe, Recensions, no 1, janv. 1974, p. 225-227
- R-290174-227**  
BÉLANGER, Laurent (R)  
BAUDRAZ, Jean François  
L'horaire variable de travail. Recensions, no 1, janv. 1974, p. 227-228
- R-290174-228**  
LAFLAMME, Gilles (R)  
HUNNIUS, Gerry et al. (Ed.)  
Workers' Control. Recensions, no 1, janv. 1974, p. 228-229
- R-290174-229**  
MERCIER, Jacques (R)  
ULMAN, Lloyd (Ed.)  
Manpower Programs in the Policy Mix. Recensions, no 1, janv. 1974, p. 229-230

**R-290174-230**

LANGEVIN, Jean Louis (R)  
MACKENZIE KING, William Lyon  
Industry and Humanity. Recensions,  
no 1, janv. 1974, p. 230-231

**R-290174-231**

DION, Gérard (R)  
MASTERS, D.G.  
The Winnipeg General Strike. Re-  
censions, no 1, janv. 1974, p. 231

**R-290174-231A**

JAIN, Harish C. (R)  
CARTTER, A.N.,  
MARSHALL, F.R.  
Labour Economics: Wages, Em-  
ployment and Trade Unionism. Re-  
censions, no 1, janv. 1974, p. 231-  
232

**R-290174-232**

MUIR, J.D. (R)  
International Labour Office Em-  
ployment, Income and Equality: A  
Strategy for Increasing Productive  
Employment in Kenya. Recensions,  
no 1, janv. 1974, p. 232-234

**R-290174-234**

CHAISON, Gary N. (R)  
BROWN, William  
Piecework Bargaining. Recensions,  
no 1, janv. 1974, p. 234-235

**R-290174-235**

GARNIER, Gérard (R)  
SAFARIAN, A.E.  
Foreign Ownership of Canadian  
Industry. Recensions, no 1, janv.  
1974, p. 235-236

**R-290174-236**

DION, Gérard (R)  
International Labour Office, Labour  
Relations Institute, Structure and  
Functions. Recensions, no 1, janv.  
1974, p. 236

**R-290274-255**

DE GIVRY, J.  
Les relations industrielles: un point  
de vue international, no 2, avril  
1974, p. 255-271

**R-290274-272**

WARNER, Malcolm  
Participative Decision-Making in a  
Consultative Committee Context,  
no 2, avril 1974, p. 272-288

**R-290274-289**

VIEL, André  
L'analyse des conventions collectives  
de la fonction publique fédérale:  
une expérience, no 2, avril 1974,  
p. 289-304

**R-290274-305**

JECCHINIS, Chris  
HARRIS, T.D.  
Factors Determining Wage Differ-  
entials in the Americas, no 2, avril  
1974, p. 305-319

**R-290274-320**

DONNER, Arthur  
LAZAR, Fred  
Employment Expectations and La-  
bour Force Participation in Canada,  
no 2, avril 1974, p. 320-331

**R-290274-332**

ROBB, A. Leslie  
SCARTH, William M.  
Wage Inflation and the Distribution  
of Unemployment, no 2, avril 1974,  
p. 332-342

**R-290274-343**

SARTIN, Pierrette  
Les horaires flexibles, no 2, avril  
1974, p. 343-365

**R-290274-366**

ROY, André  
Congédiement pour activité syndi-  
cale: évolution des décisions, no 2,  
avril 1974, p. 366-399



**R-290274-400**

D'AOUST, Claude  
L'arbitrage des « griefs » nés de l'application d'une « convention collective » conclue par des non-salariés au sens du Code du travail, no 2, avril 1974, p. 400-402

**R-290274-403**

BEACH, E.F.  
A Naive Argument, no 2, avril 1974, p. 403-405

**R-290274-406**

BOIVIN, Jean (R)  
FINKELMAN, J.  
Employeurs-employés, relations du travail dans la fonction publique du Canada : propositions de modifications législatives. Recensions, no 2, avril 1974, p. 406-408

**R-290274-408**

BÉLANGER, Laurent (R)  
CHALENDAR, Jacques De  
L'aménagement du temps. Recensions, no 2, avril 1974, p. 408-409

**R-290274-409**

BÉLANGER, Laurent (R)  
BAUM, S. et McEWAN, Young, W.  
A Practical Guide to Flexible Working Hours. Recensions, no 2, avril 1974, p. 409-410

**R-290274-410**

ROY, André (R)  
MACDOWELL, G.F.  
The Brandon Packers Strike. Recensions, no 2, avril 1974, p. 410-411

**R-290274-412**

CHAISSON, Gary N. (R)  
JENSEN, Vernon H.  
Strife on the Waterfront : the Port of New York Since 1945. Recensions, no 2, avril 1974, p. 412-413

**R-290274-413**

BÉLANGER, Laurent (R)  
ALBERT, Lucien et al.  
La direction du personnel. Recensions, no 2, avril 1974, p. 413-414

**R-290274-414**

BÉLANGER, Laurent (R)  
KREITZ, H.J.  
Méthodes d'appréciation des cadres. Recensions, no 2, avril 1974, p. 414-415

**R-290274-415**

SEXTON, Jean (R)  
DUPRÉ, J. Stefan et al.  
Federalism and Policy Development : The Case of Adult Occupational Training in Ontario. Recensions, no 2, avril 1974, p. 415-416

**R-290274-416**

BÉLANGER, Laurent (R)  
BOBBITT, H. R. et al.  
Organizational Behavior : Understanding and Prediction. Recensions, no 2, avril 1974, p. 416-417

**R-290274-417**

BÉLANGER, Laurent (R)  
TUSHMAN, Michael  
Organizational Change : An Exploratory Study and Case History. Recensions, no 2, avril 1974, p. 417-418

**R-290274-418**

SEXTON, Jean (R)  
BRECKERS, Charles  
Upgrading Blue Collar and Service Workers. Recensions, no 2, avril 1974, p. 418-419

**R-290374-435**

SWIDINSKY, R.  
Trade-Union Growth in Canada : 1911-1970, no 3, août 1974, p. 435-451

**R-290374-452**

ASCAH, Louis  
 INGERMAN, Sydney  
 La négociation des ententes salariales en termes réels, no 3, août 1974, p. 452-473

**R-290374-474**

MUIR, J. Douglas  
 BROWN, John L.  
 Trade Union Power and the Process of Economic Development: The Kenyan Example, no 3, août 1974, p. 474-496

**R-290374-497**

ADAMS, Roy J.  
 Solidarity, Self-Interest and the Unionization Differential Between Europe and North America, no 3, août 1974, p. 497-512

**R-290374-513**

DELORME, François  
 L'automatisation des bureaux : quelques conséquences sur le personnel, no 3, août 1974, p. 513-540

**R-290374-541**

RAMIREZ, Bruno  
 U.S. Response to the Canadian Industrial Disputes Investigation Act, no 3, août 1974, p. 541-559

**R-290374-560**

GOW, James Iain  
 La gestion du personnel dans les ministères du gouvernement du Québec, no 3, août 1974, p. 560-578

**R-290374-579**

WAISGLASS, Harry J.  
 Labour and Management Adjustment to a Changing International Economic Environment, no 3, août 1974, p. 579-591

**R-290374-592**

BUSS, A.  
 Value-Judgements and Value-Orientations in Industrial Psychology, no 3, août 1974, p. 592-601

**R-290374-602**

BEACH, Earl F.  
 Cost of Living Adjustments, no 3, août 1974, p. 602-605

**R-290374-606**

CÔTÉ, André  
 Le droit de piqueter, les briseurs de grève et les tribunaux de droit commun, no 3, août 1974, p. 606-614

**R-290374-615**

D'Aoust, Claude  
 La pensée socio-économique de Georges Brassens, no 3, août 1974, p. 615-620

**R-290374-621**

DION, Gérard (R)  
 ABELLA, Irwing Martin  
 Nationalism, Communism and Canadian Labour. Recensions, no 3, août 1974, p. 621-622

**R-290374-622**

QUINET, Félix (R)  
 WEISS, Dimitri  
 Les relations du travail, employeurs, personnel, syndicats, État. Recensions, no 3, août 1974, p. 622

**R-290374-622A**

BEAULIEU, Jean-Pierre (R)  
 TOSI, H.L. et al.  
 Managerial Motivation and Compensation. Recensions, no 3, août 1974, p. 622-623

**R-290374-623**

QUINET, Félix (R)  
 BERNIER, Jean et al.  
 La protection du revenu dans les conventions collectives au Québec. Recensions, no 3, août 1974, p. 623-624

**R-290374-624**

DOWNS, J.R. (R)  
 HUGHES, Helen  
 Prospects for Partnership. Recensions, no 3, août 1974, p. 624-625

**R-290374-625**

BÉLANGER, Laurent (R)  
 PARTIN, J. Jennings  
 Current Perspective in organization Development. Recensions, no 3, août 1974, p. 625

**R-290374-625A**

DION, Gérard (R)  
 Min. du travail du Canada. La recherche sur les relations industrielles au Canada — Industrial Relations Research in Canada 1973. Recensions, no 3, août 1974, p. 625

**R-290374-626**

BÉLANGER, Laurent (R)  
 WOLF, William B.  
 The Basic Barnard. Recensions, no 3, août 1974, p. 626

**R-290474-643**

LAROUCHE, Viateur  
 BELZILE, Bertrand  
 Motivation au travail des parents de familles à faible revenu : modèle conceptuel, no 4, déc. 1974, p. 643-672

**R-290474-673**

CRISPO, John  
 Multinational Corporation, International Union and Industrial Relations: The Canadian Case, no 4, déc. 1974, p. 673-684

**R-290474-685**

FOTTLER, Myron D.  
 Employer Size and Success in Manpower Training for the Disadvantaged: A Dual Labor Market Analysis, no 4, déc. 1974, p. 685-708

**R-290474-709**

GUNDERSON, Morley  
 The Case for Government Supported Training Program, no 4, déc. 1974, p. 709-725

**R-290474-726**

GOSSELIN, Roger  
 Pour qui, pour quoi les organisations existent-elles? no 4, déc. 1974, p. 726-748

**R-290474-750**

HÉBERT, Gérard  
 Les relations du travail dans la fonction publique au Québec : situation et orientations, no 4, déc. 1974, p. 750-775

**R-290474-776**

CARTER, Donald D.  
 Legal Regulation of Collective Bargaining in the Ontario Public Sector, no 4, déc. 1974, p. 776-785

**R-290474-786**

FINKELMAN, Jacob  
 Report on Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada, no 4, déc. 1974, p. 786-803

**R-290474-804**

EDWARDS, Claude A.  
 L'avenir du syndicalisme dans la fonction publique fédérale du Canada, no 4, déc. 1974, p. 804-824

**R-290474-825**

STIEBER, Jack  
 The Future of Public Employee Unionism in the United States, no 4, déc. 1974, p. 825-839

**R-290474-840**

PERREAULT, Charles  
 Les rapports collectifs de travail dans les secteurs publics et parapublics au Québec — quelques paradoxes, no 4, déc. 1974, p. 840-845

**R-290474-846**

MEYER, Benjamin S.

A Comparison of the U.S. and Canadian Wage Adjustment Mechanisms : 1948-1967, no 4, déc. 1974, p. 846-857

**R-290474-857**

BÉLANGER, Gérard

La syndicalisation des professeurs d'université no 4, déc. 1974, p. 857-864

**R-290474-865**

DESCHÊNES, Jules

Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal (requérante) vs syndicat du transport de Montréal (C.S.N.) et al. (intimés), no 4, déc. 1974, p. 865-874

**R-290474-875**

CÔTÉ, André

MORIN, Marcel

La Cour d'appel a-t-elle ouvert de nouveaux horizons en matière de congédiement pour activités syndicales ? no 4, déc. 1974, p. 875-881

**R-290474-882**

DION, Gérard (R)

STURMTHAL, A.,

SCOVILLE, J.G. (Ed.)

The International Labor Movement in Transition, Essays on Africa, Asia, Europe and South America. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 882

**R-290474-882A**

ROY, André (R)

HARVEY, Fernand (Ed.)

Aspects historiques du mouvement ouvrier au Québec. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 882-884

**R-290474-884**

BOIVIN, Jean (R)

SCHMIDT, Emerson P.

Union Power and the Public Interest. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 884-885

**R-290474-885**

ROY, André (R)

ROUILLARD, Jacques

Les travailleurs du coton au Québec — 1900-1915. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 885-886

**R-290474-886**

BOIVIN, Jean (R)

ANGELL, Alan

Politics and Labor Movement in Chile. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 886-887

**R-290474-887**

VERGE, Pierre (R)

YAFFE, Brown

The Saul Wallen Papers: A Neutral's Contribution to Industrial Peace. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 887-888

**R-290474-888**

BLOUIN, Rodrigue (R)

FRANKLIN, M., FRANKLIN, D.R.

Introduction au droit québécois. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 888-889

**R-290474-889**

BLOUIN, Rodrigue (R)

GARANT, P., MORIN, M.

La fonction publique canadienne et québécoise. Recensions, no 4 déc. 1974, p. 889-890

**R-290474-890**

SEXTON, Jean (R)

HELFGOTT, ROY E.

Labor Economics. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 890-891

**R-290474-891**

SEXTON, Jean (R)

HARBISON, Frederick H.

Human Resources as the Wealth of Nations. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 891-892

**R-290474-892**

BÉLANGER, Laurent (R)  
 GRAHAM, W.K.,  
 ROBERTS, K.H. (Ed.)  
 Comparative Studies in Organizational Behavior. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 892-893

**R-290474-893**

BÉLANGER, Laurent (R)  
 TESSIER, R.,  
 TELLIER, Y.  
 Changement planifié et développement des organisations. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 893-895

**R-290474-895**

BEAULIEU, Jean Pierre (R)  
 KELLOG, Marion S.  
 Career Management. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 895

**R-290474-895A**

SEXTON, Jean (R)  
 AZZI, Corry F.  
 Equity and Efficiency Effects from Manpower Programs. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 895-896

**R-290474-897**

SEXTON, Jean (R)  
 JAKUBAUSKAS, E.B. et al.  
 Manpower Economics. Recensions, no 4, déc. 1974, p. 897

## LE PUBLIC ET L'INFORMATION EN RELATIONS DU TRAVAIL

Introduction (GÉRARD DION). L'information et le public (GÉRARD DION). L'information en relations du travail et le public (PIERRETTE SARTIN). Servitudes et difficultés de l'information (THOMAS SLOAN). L'employeur et l'information du public (GHISLAIN DUFOUR). Les syndicats et l'information du public (RICHARD DAIGNAULT). L'État-employeur et l'information du public (B.M. ERB). L'État-gouvernement et l'information du public (JEAN BERNIER). Les média et l'information du public : la presse écrite (VINCENT PRINCE). Les média et l'information du public : la presse électronique (GEORGES LAHAISE). La presse et le 24<sup>ième</sup> congrès annuel des relations industrielles de Laval (JACQUES RIVET et MARCEL GILBERT).

*1 volume, 226 pages — Prix : \$5.50*

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Case Postale 2447

Québec 10

Tél.: 656-2131