

Changements dans la législation du travail au Canada **Changes in Canada Labour Law**

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 49, numéro 4, 1994

Syndicats et restructuration économique
Unions and Economic Restructuring

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050978ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050978ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Changements dans les législations du travail au Canada

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gauvin, M. & Brennan, G. (1994). Changements dans la législation du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 49(4), 846–855.
<https://doi.org/10.7202/050978ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1994

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

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



Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

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

Changements dans la législation du travail au Canada

Changes in Canadian Labour Laws

1^{er} avril au 30 juin 1994
April 1 to June 30 1994

Nouveau-Brunswick (New Brunswick)

Loi modifiant la Loi sur les relations industrielles Projet de loi 47; Sanctionné le 20 avril 1994

Entrée en vigueur le 20 avril 1994, la loi prévoit que, en tout temps après que les délais juridiques liés à la conciliation ou à la médiation avant la grève ou le lock-out aient été respectés, l'employeur ou l'association d'employeurs peut demander par écrit à la Commission des relations industrielles que se tienne un scrutin secret parmi les employés de l'unité de négociation en cause quant à l'acceptation ou au rejet de l'offre la plus récente présentée lors des négociations relativement à toutes les questions en litige entre les parties. Une requête semblable peut être présentée par un agent

Cette chronique est préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN du ministère fédéral du Développement des ressources humaines. Elle comprend une sélection de changements importants rapportés dans le périodique **Législation du travail : nouveautés**.

Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN sont les auteurs des publications suivantes sur les lois du travail fédérales, provinciales et territoriales : **La législation en matière de relations industrielles au Canada (Édition de 1993-1994)** et **La législation en matière de normes d'emploi au Canada (Édition de 1993-1994)**.

Pour plus de renseignements concernant ces publications tarififiées, vous pouvez communiquer avec M. Michel Gauvin à l'adresse suivante : Ministère du Développement des ressources humaines, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0J2.

*This series is prepared by Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN of Human Resources Development Canada. It includes a selection of important changes published in the periodical **Labour Law Update**.*

*Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN are the authors of the following publications on federal, provincial and territorial labour laws : **Industrial Relations Legislation in Canada (1993-94 edition)** and **Employment Standards Legislation in Canada (1993-94 edition)**.*

For more information on these priced publications, you may contact Mr. Michel Gauvin at the following address : Department of Human Resources Development, Ottawa, Canada, K1A 0J2.

négociateur lorsqu'une association d'employeurs est partie au différend. Le coût de la tenue du vote doit être acquitté par la partie qui présente la requête.

Une demande concernant un tel scrutin ne peut être présentée qu'une fois au cours d'un différend et ne peut s'étendre aux différends soumis à l'arbitrage obligatoire ni aux situations où les parties ont convenu d'être liées par le rapport d'une commission de conciliation ou ont voté en faveur de l'acceptation d'un tel rapport.

An Act to Amend the Industrial Relations Act Bill 47; Royal Assent April 20, 1994

Effective April 20, 1994, this Act provides that, at any time after the statutory delays relating to conciliation or mediation before strikes or lockouts have been met, the employer or employers' organization may make a written request to the Industrial Relations Board for a secret ballot vote among the employees in the bargaining unit affected on the acceptance or rejection of its most recent offer made during collective bargaining in respect of all matters in dispute between the parties. A similar request may be made by a bargaining agent where an employers' organization is a party to a dispute. The cost of taking the vote must be paid by the party making the request.

A request for such a vote may only be made once during each dispute and not in relation to disputes submitted to binding arbitration or where the parties have agreed to be bound by, or have voted in favour of, the report of a conciliation board.

Québec (Quebec)

Loi modifiant le Code du travail Projet de loi 116; Sanctionné le 19 mai 1994

Entrée en vigueur le 19 mai 1994, cette loi apporte des changements au *Code du travail* qui ont, entre autres, les effets suivants :

- permettre la conclusion de conventions collectives de plus de trois ans dans les entreprises œuvrant dans le secteur privé, mais spécifier que la durée doit être d'au plus trois ans s'il s'agit d'une première convention collective;
- prévoir, dans le cas des conventions de longue durée, de nouvelles périodes pendant lesquelles peut s'exercer le droit au changement d'allégeance syndicale;
- supprimer l'obligation de transmettre au ministre certains avis reliés aux négociations collectives (c.-à-d. l'avis de rencontre en vue de conclure une convention collective et l'avis d'un syndicat qu'un scrutin l'autorise à déclarer la grève);
- autoriser la réunion d'affaires soumises au commissaire général du travail lorsque les questions en litige sont essentiellement les mêmes ou traitent de matières pouvant être convenablement réunies;
- permettre à un commissaire du travail d'ordonner la suspension des négociations lorsque doit être déterminée une question soulevée dans le contexte de l'aliénation ou de la concession d'une entreprise;
- permettre au Tribunal du travail de rejeter sommairement un appel qu'il juge abusif ou dilatoire;

- établir un délai à l'intérieur duquel le Tribunal du travail doit rendre jugement sur toute affaire et autoriser le juge en chef à dessaisir d'une affaire un juge qui fait défaut de rendre jugement dans ce délai;
- élargir la notion de service public contenue dans le *Code du travail* de façon à inclure des entreprises menant des opérations diverses en regard de déchets putrescibles;
- et accorder à l'employeur, dans un service public, une période de temps pour adapter ses opérations à l'annulation d'un avis de grève ou à un avis de retour au travail à la suite d'une grève.

An Act to amend the Labour Code Bill 116; Royal Assent: May 19, 1994

Effective May 19, 1994, this Act modifies the Labour Code, among others, to introduce the following changes:

- *to allow collective agreements to be concluded for a period of more than three years in enterprises operating in the private sector; but to specify that the term must not be more than three years in the case of a first collective agreement;*
- *to introduce, for agreements with longer terms, new time periods during which employees may exercise the right to change their union allegiance;*
- *to repeal the obligation to send certain notices relating to collective bargaining to the Minister (i.e., the notice of meeting in order to reach a collective agreement, and the notice a trade union must give when a vote has authorized it to declare a strike);*
- *to allow the joining of matters brought before the labour commissioner general when the questions in dispute are substantially the same or could properly be combined;*
- *to authorize a labour commissioner to order the suspension of negotiations where an issue resulting from the sale or concession of an undertaking must be resolved;*
- *to permit the Labour Court to summarily dismiss an appeal it considers improper or dilatory;*
- *to set a time limit for the rendering of judgments by the Labour Court on any matter, and to authorize the chief judge to remove a matter from a judge who fails to render judgment within the prescribed time;*
- *to extend the definition of public service spelled out in the Labour Code to include undertakings that engage in various operations involving putrescible waste; and*
- *to grant an employer, in a public service, a length of time within which to adapt its operations in view of the cancellation of a strike notice, or a return to work notice following a strike.*

Saskatchewan

Loi de 1994 modifiant la Loi sur les syndicats (Trade Union Amendment Act, 1994) Projet de loi 54; Sanctionné le 2 juin 1994. La *Loi de 1994 modifiant la Loi sur les syndicats* entrera en vigueur par voie de proclamation. Elle apporte plusieurs changements dont les plus importants sont décrits ci-après.

Négociation collective et règlement des différends

- Une partie pourra présenter une demande d'aide à la Commission des relations du travail au moment de la conclusion d'une première convention collective et la Commission pourra fournir une telle aide si les parties ont négocié de bonne foi et n'ont pas pu en arriver à un accord, et soit qu'une majorité des employés qui ont participé à un vote de grève ont voté en faveur de la grève ou l'employeur a commencé un lock-out, soit qu'après avoir déterminé qu'il y a eu échec ou refus de négocier, la commission décide de participer à la conclusion d'une première convention.
- À la suite d'une demande, on demandera aux parties de déposer une liste des questions non réglées ainsi que leur position et leur dernière offre relativement à ces questions. La Commission pourra leur ordonner de soumettre la question à la conciliation, si elles ne l'ont pas déjà fait et, après l'échec de la conciliation, pourra référer certains points à un arbitre et(ou) régler elle-même les conditions de la première convention.
- Lorsqu'imposée, une première convention collective expirera deux ans après son entrée en vigueur, à moins que les parties ne conviennent autrement. Du 60^e au 30^e jour précédant sa date d'expiration, l'une des parties pourra donner un avis pour apporter des modifications ou mettre fin à une telle convention et les parties devront alors amorcer les négociations.
- Le ministre du Travail sera habilité à nommer, à la demande de l'une des parties ou de sa propre initiative, un médiateur spécial pour aider au règlement des différends.

Administration des conventions collectives

- Une nouvelle disposition exigera que tous les différends concernant l'interprétation, l'application ou le soi-disant non-respect d'une convention collective soient réglés par voie d'arbitrage après que toute procédure de grief établie par la convention a été épuisée.
- Les pouvoirs des arbitres de griefs augmenteront pour leur permettre d'agir en cas de non-respect des délais établis dans une convention en ce qui concerne les procédures de griefs ou d'arbitrage, de rejeter ou de refuser d'entendre une demande ou un grief s'il y a eu un retard inacceptable, et préjudiciable et, avec l'assentiment des parties, de jouer le rôle de médiateur et encourager le règlement des différends au cours d'une procédure d'arbitrage.
- Après l'accréditation, mais avant la conclusion d'une première convention, un employé qui est suspendu ou renvoyé pour une cause autre que le manque de travail pourra recourir au processus d'arbitrage. Toutefois, il ne le pourra pas si la suspension ou le congédiement fait l'objet d'une plainte de pratique déloyale de travail.
- Après la conclusion d'une audience, les arbitres et les commissions d'arbitrage devront communiquer leurs décisions dans les 30 et 60 jours respectivement. Les parties pourront prolonger ces délais par consentement mutuel. Les délais ne s'appliqueront pas dans le cas d'une décision orale (des raisons écrites pourront être exigées par l'une ou l'autre des parties). Les parties ne seront pas responsables du paiement de la rémunération et des dépenses d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage dont la décision n'est pas rendue dans le délai prescrit.

- La loi offrira un mécanisme volontaire d'arbitrage accéléré des griefs (c.-à-d. ce processus ne s'appliquera que si les deux parties sont d'accord).
- Des procédures seront prévues pour la médiation volontaire des griefs par le biais du ministère du Travail.

Modifications des conditions de travail après l'expiration d'une convention collective

- Sauf lorsqu'une première convention collective est imposée, les parties ne pourront plus donner un avis pour mettre fin à une convention collective du 60^e au 30^e jour précédant sa date d'expiration. Par conséquent, les conditions d'une convention continueront de s'appliquer jusqu'à ce que celle-ci soit remplacée par une nouvelle convention. Une convention prendra fin s'il y a révocation de l'accréditation accordée à l'égard de l'unité de négociation en cause. Les parties devront donc négocier en ce qui concerne la modification des conditions des conventions collectives.

Règles régissant les grèves et les lock-out

- Des procédures seront prévues pour la réintégration des employés en grève ou en lock-out lorsque, après la conclusion d'un arrêt de travail, aucune entente sur cette question n'a été conclue par les parties. Selon le travail disponible, les employeurs devront réintégrer les employés, conformément aux conditions de la convention collective en vigueur concernant les rappels ou, en l'absence de telles dispositions, en fonction de l'ancienneté. Tout employé qui n'est pas réintégré en raison du manque de travail aura droit au préavis en cas de mise à pied ou à l'indemnité tenant lieu de préavis (un protocole de retour au travail l'emportera sur les dispositions de la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* traitant de ces sujets).
- La nouvelle loi garantira, au cours d'un arrêt de travail, que les syndicats intéressés puissent verser les contributions nécessaires au maintien de la participation des employés aux régimes d'assurance (par exemple, un régime d'assurance vie, d'assurance invalidité ou d'assurance médicale ou dentaire).
- La disposition concernant le vote sur l'offre finale sera maintenue, mais modifiée. Les parties pourront demander la nomination d'un médiateur spécial après qu'une grève se soit poursuivie pendant 30 jours. En plus d'autres pouvoirs, le médiateur spécial, et non la Commission, sera habilité à ordonner un vote sur l'offre finale.
- Les dispositions précisant que, sur demande, la Commission puisse superviser les votes de grève et de ratification seront maintenues, mais seuls les employés touchés ou le syndicat intéressé auront le droit de présenter une telle demande.
- Une nouvelle disposition facilitera la collecte de certaines amendes par les syndicats. Une amende imposée à un membre qui a travaillé pour un employeur faisant l'objet d'une grève légale (lorsque l'amende n'excède pas le revenu net gagné durant cette grève) sera considérée comme une dette envers le syndicat, laquelle pourra être recouvrée devant les tribunaux, comme s'il s'agissait d'une dette en vertu d'un contrat.

Changements technologiques et obligations du successeur

- La définition de « changements technologiques » sera élargie pour inclure le retrait ou la relocalisation du travail en dehors de l'unité de négociation. Un employeur devra continuer de donner au moins 90 jours de préavis en ce qui concerne les changements significatifs proposés et le syndicat pourra signifier un avis de négocier en vue d'élaborer un plan d'adaptation pour l'établissement. Ce plan pourra entre autres comprendre des dispositions relatives à l'orientation des employés, au recyclage, à la retraite anticipée ou à l'indemnité de cessation d'emploi. Si les parties n'élaborent pas un plan d'adaptation pour l'établissement, l'employeur pourra mettre en œuvre les changements.
- À la demande d'un employeur, la Commission aura le pouvoir d'exempter l'employeur du respect des dispositions relatives aux changements technologiques si elle est convaincue que les changements technologiques doivent être mis en œuvre rapidement pour prévenir des dommages permanents au regard des activités de l'employeur.
- La loi préservera les obligations liées au régime de négociations collectives lorsque certains services donnés à contrat feront l'objet d'un nouvel appel d'offres. Cette disposition s'appliquera aux marchés visant la prestation de services de cafétéria, d'alimentation, de conciergerie, de nettoyage et de sécurité, fournis dans les édifices du gouvernement provincial et des administrations municipales, ainsi que dans les hôpitaux, les universités et autres institutions publiques.
- Lorsque la négociation collective au regard d'une entreprise relevant du gouvernement fédéral devient assujettie aux lois de la Saskatchewan, celle-ci continuera d'être assujettie à toute ordonnance d'accréditation existante et(ou) convention collective. La Commission des relations du travail pourra prescrire des arrangements différents dans des circonstances particulières.
- La Commission des relations du travail sera habilitée à considérer les entreprises connexes ou associées comme étant un seul employeur aux fins de la *Loi sur les syndicats*. Ceci ne s'appliquera qu'aux entreprises qui deviennent associées ou reliées après que ladite disposition soit entrée en vigueur.

Administration et mise en œuvre de la *Loi sur les syndicats*

- La Commission des relations du travail ne comptera plus de membres remplaçants. Les membres seront nommés pour des périodes déterminées. Le président et le vice-président seront nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et un nombre indéterminé de membres représenteront de façon égale les employeurs et les syndicats.
- Les pouvoirs de la Commission des relations du travail seront précisés en ce qui concerne les ordonnances provisoires, les ordonnances de rectification, la compensation pour les pertes financières (subies par les employés, les employeurs et les syndicats en raison du non-respect de la loi, des règlements ou d'une décision de la Commission) ainsi que la modification et la correction des ordonnances.
- Suite à une requête en accréditation, si la Commission établit que l'employeur ou son représentant est coupable d'une pratique déloyale de travail ou d'une autre infraction à la loi et qu'il n'existe pas de preuve que la requête ait l'appui de la majorité des

employés mais que cette majorité aurait été obtenue si les circonstances avaient été différentes, elle ordonnera un scrutin de représentation. Une disposition similaire s'appliquera lorsque, à la suite d'une demande de révocation d'accréditation, il y a eu pratique déloyale de travail ou une infraction à la loi par le syndicat ou un employé.

- La définition du mot « employé » sera modifiée pour : (1) ne plus permettre à la Commission d'exclure un employé de l'unité de négociation parce qu'il fait partie intégrante du système de gestion de l'employeur, et (2) inclure les personnes engagées par une autre personne pour offrir des services (c.-à-d. un employé contractuel) si, de l'avis de la Commission, la relation entre ces personnes est telle que les conditions du contrat signé entre elles puissent faire l'objet d'une négociation collective.

Trade Union Amendment Act, 1994 Bill 54; Royal Assent: June 2, 1994

- *The Trade Union Amendment Act, 1994 will come into force by proclamation. Following is a summary of the most important changes it contains.*

Collective bargaining and dispute resolution

- *A party will be able to make application to the Labour Relations Board for assistance in concluding a first collective agreement and the Board may provide such assistance if the parties have bargained in good faith and failed to reach an agreement, and either a majority of employees participating in a strike vote have voted in favour of a strike, the employer has commenced a lockout, or after making a determination concerning the failure or refusal to bargain collectively, the Board decides to assist the conclusion of a first agreement.*
- *Following an application, the parties will be required to submit a list of outstanding issues as well as their position and their last offer on those issues. The Board may order them to submit the matter to conciliation if they have not already done so and, upon failure of conciliation, may refer certain terms to arbitration and/or settle terms of the first agreement itself.*
- *An imposed first agreement will expire two years after its effective date, unless the parties agree otherwise. Within 30 to 60 days before its expiry, either party may serve a notice to revise or terminate such an agreement, and the parties must begin bargaining.*
- *The Minister of Labour may appoint, at the request of either party or on his/her own initiative, a special mediator to assist in the resolution of labour-management disputes.*

Administration of collective agreements

- *A new provision will require that all differences regarding the interpretation, application or alleged violation of a collective agreement be settled by arbitration after any grievance procedure established by the agreement has been exhausted.*
- *The powers of grievance arbitrators will be enhanced to relieve against breaches of time limits set out in an agreement with respect to grievance or arbitration procedures, to dismiss or refuse to hear an application or grievance if there has been unreasonable and prejudicial delay, and, with the consent of the parties, to act as*

a mediator and encourage the settlement of disputes during the course of an arbitration.

- *After certification, but before the conclusion of a first agreement, an employee who is suspended or discharged for a cause other than shortage of work will have access to the arbitration process. However, this will not apply if the suspension or termination is the subject of an unfair labour practice application.*
- *After the conclusion of a hearing, arbitrators and arbitration boards will be required to give decisions within 30 and 60 days respectively. The parties may extend these time limits by mutual consent. The time limits will not apply in the case of an oral decision (written reasons may be requested by either party). The parties will not be responsible for the payment of the remuneration and expenses of an arbitrator or arbitration board whose decision is not rendered within the prescribed time limits.*
- *The Act will provide a mechanism for voluntary expedited arbitration of grievances (i.e. this process will apply only if both parties agree).*
- *Procedures will be provided for voluntary grievance mediation through the Department of Labour.*

Changes to terms and conditions of work after the expiry of a collective agreement

- *Except for imposed first agreements, the parties will no longer be able to serve a notice to terminate a collective agreement from the 60th to the 30th day preceding its expiry date. Therefore, the terms of an agreement will continue in force until replaced by a new agreement. An agreement will be terminated if a bargaining unit is decertified. The parties will be required to bargain collectively with respect to changes to terms and conditions of collective agreements.*

Rules governing strikes and lockouts

- *Procedures will be provided for the reinstatement of striking or locked-out employees when, following the conclusion of a work stoppage, no agreement on this matter has been reached by the parties. Subject to the availability of work, employers will be required to reinstate employees in accordance with the terms of the applicable collective agreement respecting recall or, in the absence of such provisions, seniority. Any employee who is not reinstated due to insufficient work will be entitled to notice of lay-off or pay in lieu of notice (a back-to-work protocol will override the Labour Standards Act provisions on those subjects).*
- *The new legislation will ensure that, during a work stoppage, the concerned trade union is able to make payments to continue the employees' membership in benefit plans (e.g. life, disability, medical or dental insurance plan).*
- *The provision on the final offer vote will be retained, but amended. The parties will be able to request the appointment of a special mediator after a strike has continued for 30 days. In addition to other powers, the special mediator, rather than the Board, will have the power to order a final offer vote.*

- *The provisions specifying that, on application, the Board may supervise strike and ratification votes will be retained, but only the employees affected or the trade union will be allowed to make such an application.*
- *A new provision will facilitate the collection of certain fines by unions. A fine imposed on a member who has worked for a struck employer during a legal strike (maximum : net earnings during that strike) will be deemed to be a debt owing to the union that can be recovered in court as if it was a debt owed pursuant to a contract.*

Technological change and successorship obligations

- *The definition of "technological change" will be broadened to include removal or relocation of work outside the bargaining unit. An employer will continue to give at least 90 days notice of a proposed significant change, and the trade union may serve notice to commence collective bargaining for the purpose of developing a workplace adjustment plan. A workplace adjustment plan may, among others, include provisions for employee counselling, retraining, early retirement or severance pay. If the parties fail to develop a workplace adjustment plan, the employer may proceed to implement the change.*
- *On application by an employer, the Board will have the power to exempt the employer from complying with the technological change provisions if it is satisfied that the technological change must be implemented promptly to prevent permanent damage to the employer's operations.*
- *The Act will preserve collective bargaining obligations when certain contracted-in services are retendered. This provision will apply to contracts for the provision of cafeteria and food, janitorial and cleaning, and security services supplied to provincial and municipal government buildings, hospitals, universities or other public institutions.*
- *When collective bargaining relating to a business under the jurisdiction of the federal government becomes subject to Saskatchewan laws, it will continue to be subject to any existing certification orders and/or collective agreements. The Labour Relations Board will have the power to order alternate arrangements in particular circumstances.*
- *The Labour Relations Board will have the power to deem associated or related businesses to be one employer for the purposes of the Trade Union Act. This will only apply to businesses that become associated or related after this provision comes into force.*

Administration and enforcement of the Trade Union Act

- *There will no longer be alternate members of the Labour Relations Board. Members will be appointed for fixed terms. Both the Chairperson and the Vice-Chairperson will be named by the Lieutenant Governor in Council and an indeterminate number of members will represent business and organized labour in equal numbers.*
- *The powers of the Labour Relations Board will be clarified regarding interim orders, rectification orders, compensation for monetary losses (suffered by employees,*

employers and trade unions as a result of violations of the Act, regulations or a decision of the Board) and amendments and corrections of orders.

- *Where, following an application for certification, the Board finds that the employer or its representative has committed an unfair labour practice or has otherwise violated the Act, and that there is no evidence of majority support for the application, but that majority support would otherwise have been obtained, it will order a representation vote. A similar provision will apply where, following an application for decertification, there has been an unfair labour practice or a violation of the Act by the trade union or an employee.*
- *The definition of the term "employee" will be changed : (1) to remove the ability of the Board to order an exclusion from a bargaining unit on the basis that an employee is "an integral part of his (or her) employer's management"; and (2) to include a person engaged by another person to perform services (i.e. a contract employee) if, in the opinion of the Board, the relationship between those persons is such that the terms of the contract between them can be the subject of collective bargaining.*

LA REPRÉSENTATION

Miroir ou mirage de la démocratie au travail?

Actes du XLIX^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval

Préface, Gilles LAFLAMME - Introduction, Michel AUDET, Esther DEOM, Anthony GILES et Alain LAROCQUE - La représentation en relations industrielles : perspectives et prospective, Gregor MURRAY - Première partie : Bilan et expériences de représentation au Québec - La démocratie et son application en milieu de travail, Rodrigue BRILLANT - Comment les organisations syndicales ont-elles vécu la représentation?, Claude DUCHARME - L'accréditation et la négociation sectorielles, Robert SAUVÉ - La représentation démocratique au sein de l'administration publique du Québec, Fernand MORIN - La concertation nécessaire : deux expériences québécoises, Jean-Guy FRENETTE - De la confrontation au partenariat, Michel GIRARD et Bertrand HARVEY - Deuxième partie : L'avenir de la représentation - Forum - Qui va parler en notre nom?, Claudette CARBONNEAU - La représentation : véhicule de la démocratie au travail, René BEAUDRY - Les systèmes institutionnel et non institutionnel de représentation, Ghislain DUFOUR - L'administration Clinton et la réforme du droit du travail, Elaine BERNARD - Les relations industrielles mexicaines et la démocratie dans le contexte de l'ALENA, Maria LORENA Cook - Les structures de représentation en Amérique du Nord et le nouveau contexte économique et politique, Anthony GILES - Division du travail, relations professionnelles et implication du personnel, Benjamin CORIAT.

En vente à la Librairie de l'Université Laval

Pavillon Pouliot, Université Laval

Québec, Qc., Canada, G1K 7P4

ISBN 2-7637-7400-8, 1994, 209 p., 27 \$

Tél. : (418) 656-2320

Télec. : (418) 656-3476