

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Pascale Racicot

Volume 46, Number 4, 1991

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050721ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050721ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Racicot, P. (1991). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 46(4), 850–858.
<https://doi.org/10.7202/050721ar>

Article abstract

Dans cette affaire, le Conseil canadien des relations du travail (le Conseil), traite d'une plainte déposée par une employée qui prétend que son syndicat a manqué à son devoir de représentation juste en omettant de se conformer à une simple procédure administrative, cette dernière omission ayant pour effet de priver la plaignante de l'audition de son grief.

Le contexte dans lequel cette décision a été rendue a ceci de particulier que le syndicat plaide coupable à l'accusation portée contre lui et qu'il offre de participer au redressement qui sera accordé par le Conseil.

Malgré tout, le Conseil applique les critères généralement reconnus par la jurisprudence qui établissent une nette distinction entre une négligence «grave» et une négligence «simple», cette dernière étant insuffisante pour emporter l'application de l'article 37 du Code canadien du travail (le Code).

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Application de l'article 37 du Code canadien du travail dans un contexte où le syndicat ayant admis son manquement au devoir de représentation juste demande au Conseil d'exercer ses pouvoirs de redressement

Dans cette affaire, le Conseil canadien des relations du travail (le Conseil), traite d'une plainte déposée par une employée qui prétend que son syndicat a manqué à son devoir de représentation juste en omettant de se conformer à une simple procédure administrative, cette dernière omission ayant pour effet de priver la plaignante de l'audition de son grief.

Le contexte dans lequel cette décision a été rendue a ceci de particulier que le syndicat plaide coupable à l'accusation portée contre lui et qu'il offre de participer au redressement qui sera accordé par le Conseil.

Malgré tout, le Conseil applique les critères généralement reconnus par la jurisprudence qui établissent une nette distinction entre une négligence «grave» et une négligence «simple», cette dernière étant insuffisante pour emporter l'application de l'article 37 du Code canadien du travail (le Code).

Cathy Miller, plaignante, et le Syndicat des postiers du Canada, syndicat intimé, et la Société canadienne des postes, employeur.

Dossier du Conseil: 745-3630, décision rendue le 18 février 1991 (n° 854); le Conseil se composait de: M. Thomas M. Eberlee, vice-président, M. Calvin B. Davis et M^{me} Evelyn Bourassa, membres; motifs rédigés par M. Thomas M. Eberlee.

FAITS SAILLANTS

Cathy Miller, commis des postes pour la Société canadienne des postes (la Société), éprouve des difficultés d'ordre personnel qui l'amènent à s'absenter très souvent de son travail. C'est pourquoi le 28 mars 1988, madame Miller est informée par la Société qu'on mettra fin à son emploi en raison de son problème d'absentéisme.

* Cette chronique a été rédigée par M^e Pascale Racicot des Services juridiques du Conseil canadien des relations du travail (CCRT).

Toute opinion pouvant découler de la présente chronique et exprimée par l'auteure en sus du texte officiel des décisions du CCRT ne lie pas ce dernier.

Relat. ind., vol. 46, no 4, 1991 © PUL ISSN 0034-379 X

Cette décision de l'employeur fait l'objet d'un grief et, conformément à la convention collective alors en vigueur entre la Société et le Syndicat des postiers du Canada (le Syndicat), la cessation d'emploi est reportée jusqu'à ce qu'un arbitre rende une décision sur le grief.

Ce n'est que la veille de l'arbitrage, le 24 janvier 1990, soit tout près de deux ans après la décision de la Société, que les parties se rendent compte qu'un grief n'a pas été officiellement déposé selon la procédure usuelle.

Comme il se devait d'arriver, l'arbitre appelé à se prononcer sur le litige décide qu'il n'a pas compétence pour disposer du grief étant donné la non-conformité de ce dernier aux procédures prévues à la convention collective. La cessation d'emploi de madame Miller est donc maintenue.

Cette dernière dépose alors une plainte devant le Conseil en vertu de l'article 37 du Code¹, alléguant que son syndicat a fait preuve de discrimination à son endroit en ne suivant pas la procédure normale prévue lors du dépôt d'un grief.

Madame Miller demande deux choses au Conseil soit, dans un premier temps, d'ordonner au Syndicat de présenter un grief pour contester la mesure prise par la Société à son égard et, dans un deuxième temps, d'ordonner au Syndicat de la dédommager pour les pertes subies à titre de salaire et d'avantages sociaux ainsi que pour les honoraires d'avocat.

Le Syndicat, pour sa part, estime que madame Miller n'a pas bénéficié de la qualité de représentation à laquelle elle était en droit de s'attendre et c'est pourquoi il estime que le Conseil devrait exercer ses pouvoirs de redressement permettant ainsi que le grief soit renvoyé à l'arbitrage sans délai.

QUESTIONS SOULEVÉES

1. Quel est l'impact du «plaidoyer de culpabilité» du Syndicat sur la démarche du Conseil dans l'application de l'article 37 du Code?
2. La faute reprochée au syndicat est-elle une faute grave entraînant l'application de l'article 37 du Code?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Le Conseil présente d'abord quelques remarques générales sur la spécificité de l'article 37 du Code qui met en cause trois parties, soit le syndicat, l'employé et l'employeur², plutôt que deux comme c'est habituellement le cas dans les litiges de relations du travail.

¹ Article 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

² Décision originale en anglais, à la page 6.

En effet, l'employeur a un intérêt évident à intervenir dans la procédure pour s'assurer que le redressement accordé par le Conseil, s'il y a lieu, ne lui coûtera pas plus cher que si l'affaire n'avait pas abouti à une plainte fondée sur l'article 37 du Code³.

L'employeur a aussi un intérêt certain à intervenir pour s'assurer que l'objet implicite de la plainte, soit en l'espèce le non-respect d'une procédure et d'un délai par le syndicat, ne soit pas indûment mis de côté. En effet, les dispositions de la convention collective concernant les délais de contestation s'appliquent aussi bien aux employeurs qu'aux syndicats et leur non-respect doit nécessairement avoir l'effet recherché par les parties, soit comme en l'espèce, de donner un caractère définitif à la décision de l'employeur⁴.

Enfin, le Conseil fait une dernière remarque préliminaire concernant la portée du redressement que le Conseil pourrait ordonner lorsqu'il constate un manquement à l'article 37 du Code. Il précise qu'il est dans ses habitudes de prescrire un redressement de procédure plutôt que de fond. Cependant, l'alinéa 99(1)b)⁵ et le paragraphe 99(2)⁶ du Code lui permettraient selon lui, de rendre une décision sur le fond du litige en choisissant, non pas d'ordonner un renvoi de l'affaire à l'arbitrage mais plutôt d'ordonner au syndicat d'indemniser l'employé plaignant pour toute perte reliée au manquement⁷.

Ceci étant dit, regardons maintenant comment le Conseil a traité les questions soulevées dans la plainte.

En ce qui concerne l'impact du «plaidoyer de culpabilité» du Syndicat sur la démarche du Conseil dans l'application de l'article 37 du Code, le Conseil règle rapidement la question de la façon suivante:

Dans la présente affaire, si le SCP avait vraiment pensé qu'il avait l'obligation morale de représenter Mme Miller, il aurait pu essayer de s'entendre avec elle sur un règlement qui l'aurait amenée à retirer sa plainte. Les intérêts de l'employeur n'auraient pas été en cause, et la responsabilité de la décision qui s'impose n'aurait pas été renvoyée au Conseil. Néanmoins, que cela nous plaise ou non, cette responsabilité nous a été renvoyée. Il ne serait pas correct

3 *Id.*, page 7.

4 *Id.*, pages 7 et 8.

5 Paragraphe 99.(1) S'il décide qu'il y a eu violation du paragraphe 24(4) ou des articles 37, 50, 69, 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre:

...

b) dans le cas de l'article 37, enjoindre au syndicat d'exercer, au nom de l'employé, les droits et recours que, selon lui, il aurait dû exercer ou d'aider l'employé à les exercer lui-même dans les cas où il aurait dû le faire;

6 Paragraphe 99.(2) Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

7 Voir pages 10 et 11 de la décision originale en anglais.

que nous l'assumions en nous contentant d'accepter un plaidoyer de culpabilité pour ensuite ordonner un redressement qui aurait des conséquences pour l'employeur. Nous avons le devoir d'étudier la question tout aussi soigneusement que nous le ferions pour n'importe quelle autre plainte fondée sur l'article 37 dont nous serions saisis. Nous avons la responsabilité de décider si le syndicat a effectivement violé l'article 37, compte tenu de nos propres critères, sans nous contenter d'un aveu fait par le SCP pour une raison quelconque sans avoir tenté le moins, semble-t-il, de s'entendre avec la plaignante⁸.

En ce qui concerne la deuxième question, le Conseil rappelle qu'au sens de sa jurisprudence, de celle d'autres conseils et de celle des tribunaux⁹, il existe une nette distinction entre une négligence «simple» et une négligence «grave» et que c'est à cette distinction qu'il faut se référer lorsque vient le temps d'appliquer l'article 37 du Code. En effet, seule l'erreur grave peut être sanctionnée.

On considérera que le syndicat a commis une négligence grave lorsque cette dernière est arbitraire, marquée par l'erreur grossière, la faute lourde, l'omission impardonnable des précautions requises, le manque d'habileté notoire et évident ou l'insouciance manifeste¹⁰.

Par ailleurs, on comprend aussi de la démarche du Conseil que ce n'est pas les conséquences de la faute, aussi graves puissent-elles être, qui sont déterminantes quant à l'issue d'un litige relié à l'application de l'article 37 du Code, mais bien la présence ou non d'une attitude discriminatoire ou gravement négligente adoptée par le syndicat.

Le Conseil regarde donc la preuve qui lui est présentée et constate, sans l'ombre d'un doute, que le Syndicat a commis une erreur en omettant de remettre à la Société un «morceau de papier» sur lequel était exposé un grief au nom de la plaignante.

Là où l'exercice devient intéressant, c'est lorsque le Conseil doit déterminer si cette erreur, inexplicable et inexplicquée, est grave au point de justifier l'intervention du Conseil.

Pour ce faire, le Conseil étudie de près le système de gestion des griefs du Syndicat et constate qu'en raison de son importance en terme de volume, de l'effectif du

⁸ Décision traduite en français, à la page 12; voir décision originale en anglais à la page 12.

⁹ Le Conseil réfère entre autres aux décisions suivantes: *Brenda Haley* (1980), 41 di 295; [1980] 3 Can LRBR 501; et 81 CLLC

16, 070 (CCRT n° 271); et *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304); et *Greenwood et al.* (1990), 90 CLLC 16,034; décision du CCRT n° 795, pour ce qui est des décisions du Conseil.

Le Conseil réfère aussi à une décision du Tribunal du Travail dans *Jacques Becotte*, [1979] T.T. 231. ainsi qu'à une décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario soit *Jeffrey Sack c. Michael Mitchell*, décision dont on trouve le résumé dans *Ontario Labour Relations Board Law and Practice*, Toronto, Butterworths, 1985 à la page 477.

Le Conseil réfère enfin à des décisions de la Cour suprême soit: *Gilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autres*, [1984] 1 R.C.S. 509; et *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du Travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330.

¹⁰ Voir page 15 de la décision traduite en français.

Syndicat et de ses ressources, l'erreur qui s'est produite dans le dossier de M^{me} Miller est raisonnable, dans une structure que le Conseil considère nettement déficiente¹¹.

Bien qu'il constate ce fait, le Conseil se garde bien d'intervenir puisque ce système est celui choisi par le Syndicat et accepté par les membres. L'exercice se limite donc à s'assurer que le système, avec ses failles et ses fortes probabilités d'erreur, a fonctionné comme il est censé le faire.

Voici comment s'exprime le Conseil lorsqu'il arrive à la conclusion que le syndicat n'a pas commis d'erreur grave emportant l'application de l'article 37 du Code:

Par conséquent, nous ne pouvons pas conclure en nous fondant simplement sur la façon de fonctionner du SPC que, dans la présente plainte, celui-ci s'est rendu coupable de négligence grave, du moins au sens qu'on donne à cette notion dans le contexte des relations du travail. Nous sommes bien forcés de conclure que le manquement du syndicat constitue une simple négligence, en dépit du désir du SPC que l'affaire soit reportée à l'arbitrage¹².

DÉCISION

Le Conseil rejette donc la plainte de M^{me} Miller.

Application de l'alinéa 94(1)a) du Code à l'obligation de l'employeur de consulter ou d'informer le syndicat lors d'un changement majeur dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise: adaptation factuelle ou remaniement du test proposé dans Canada Post Corporation (1985), 63 di 136?

Le 8 avril dernier, le Conseil canadien des relations du travail, ci-après désigné le Conseil, rendait une décision concernant l'application de l'alinéa 94(1)a) du Code canadien du travail (le Code) à l'obligation d'un employeur, durant une période régie par une convention collective, de consulter et de discuter avec le syndicat lorsqu'il s'apprête à prendre des décisions d'importance qui pourraient avoir un impact radical sur les conditions de travail des employés.

*À noter que cette obligation, bien connue en anglais sous l'expression **duty to disclose**, diffère de l'obligation qui existe lorsque les parties négocient en vue d'en arriver à la conclusion d'une convention collective. Dans ce dernier cas, l'obligation est celle de négocier de bonne foi qui est expressément prévue à l'article 50 du Code.*

¹¹ Voir décision originale en anglais, aux pages 16 et 17.

¹² Décision traduite en français aux pages 17 et 18; voir décision originale en anglais à la page 17.

Dans la décision ci-après étudiée, le Conseil devait se demander si à elle seule, la non-communication par l'employeur d'informations relatives à un changement majeur dans la gestion et l'organisation de l'entreprise, à savoir une importante restructuration de l'entreprise impliquant la fermeture de certaines stations et la perte de nombreux emplois, avait pour effet d'enclencher l'application de l'alinéa 94(1)a) du Code.

Le Conseil a décidé que ces faits étaient insuffisants et que l'alinéa 94(1)a) nécessitait à tout le moins la preuve d'une intervention de l'employeur dans la représentation des employés par le syndicat.

Le Syndicat Guild of Broadcast Journalists and Researchers de l'Alliance des artistes du cinéma, de la télévision et de la radio et l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, plaignants, et La Société Radio-Canada, intimée.

Dossiers du Conseil: 745-3818, 745-3835, décision rendue le 8 avril 1991 (n° 865); panel du Conseil: M^e J.F.W. Weatherill, président, M. Calvin B. Davis et M. Jacques Alary, membres; motifs rédigés par M^e J.F.W. Weatherill.

FAITS SAILLANTS

Le syndicat Guild of Broadcast Journalists and Researchers de l'Alliance des artistes du cinéma, de la télévision et de la radio et l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (les syndicats), ont déposé une plainte auprès du Conseil alléguant que la Société Radio-Canada (la Société), avait violé l'alinéa 94(1)a) du Code en introduisant sans consultation, des mesures ayant pour effet de restructurer ses activités de radiodiffusion et d'influencer de façon radicale les conditions de travail et le statut d'emploi de leurs membres.

Plus précisément, les syndicats allèguent qu'ils auraient été en mesure d'exercer une représentation plus efficace de leurs membres s'ils avaient été avisés du projet de restructuration avant que la décision n'ait été prise et que le processus d'implantation n'ait été amorcé.

QUESTION SOULEVÉE

Est-ce que les mesures prises par la Société qui avaient pour effet de restructurer ses activités de radiodiffusion constituaient, si non communiquées et non discutées préliminairement avec le syndicat, une intervention dans la représentation des employés par le syndicat au sens de l'alinéa 94(1)a)?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Dans un premier temps et bien que les syndicats n'aient pas fait de preuve en ce sens, le Conseil rappelle, comme il l'avait d'ailleurs déjà fait antérieurement¹, que la

¹ Yukon Freight Lines Limited (1988), 75 di 164, p. 180.

preuve d'un sentiment anti-syndical de l'employeur n'est pas une condition essentielle à l'application de l'alinéa 94(1)a) du Code. En effet, le Conseil explique préliminairement ceci:

Anti-union animus, however, is not a necessary element of a complaint under section 94(1)(a). Even with the best of intentions, it is simply not open to an employer to interfere with the representation of employees by a trade union².

La preuve du sentiment anti-syndical demeure cependant un indicatif important dans la recherche de l'existence ou non d'une violation de l'alinéa 94(1)a) du Code³.

Dans un deuxième temps, le Conseil précise quelle est, selon lui, la question qui doit être posée dans le cas sous étude, cette dernière étant tout simplement de savoir si l'employeur s'est interféré dans la représentation des employés dans les circonstances particulières de l'affaire, ces circonstances étant une importante restructuration de la Société ayant pour effet la fermeture de certaines sections de l'entreprise et la perte de nombreux emplois pour les employés syndiqués.

On remarquera que l'étude ne porte pas tant sur la nature ou l'importance de la décision de l'employeur que sur son résultat en termes d'interférence dans la représentation syndicale des employés.

On comprend parfaitement cette démarche lorsque l'on réfère au texte même de l'alinéa 94(1)a) qui se lit comme suit:

94(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;
 (nous avons souligné)

Cette démarche peut, à première vue, sembler différente de celle qui avait été mise de l'avant dans la décision clef en cette matière, soit l'affaire *Canada Post Corporation*⁴.

Essentiellement, on se souviendra que dans cette décision, le Conseil avait fait l'exercice d'identifier les caractéristiques d'une décision exposant un employeur assujéti au *Code canadien du travail* à un reproche d'ingérence s'il en écartait le syndicat.

² Décision originale en anglais, page 6.

³ *Yukon Freight Lines Limited* (1988), 75 di 164 (CCRT n° 715), à la page 180:

Par conséquent, il reste uniquement à savoir si les plaintes qui ont été déposées contre Byers sont fondées. Nous croyons qu'il est utile de déterminer en premier lieu si, en agissant comme il l'a fait pendant la semaine du 21 septembre, Byers a fait preuve d'un sentiment antisyndical. Il n'est pas nécessaire qu'une telle condition soit remplie pour qu'on conclue que l'alinéa 184(1)a) a été violé, ou lorsqu'il s'agit de déterminer si les dispositions du Code relatives au gel (alinéa 148b)) ont été violées, mais à coup sûr, la preuve de l'existence d'un sentiment antisyndical tendrait à nous faire conclure que Byers a enfreint les deux dispositions en question.

⁴ (1985) 63 di 136 (CCRT n° 544).

Le Conseil avait alors établi ces règles générales:

Sans prétendre à une réponse exhaustive ni définitive, chaque espèce devant être traitée individuellement, on peut penser qu'une décision susceptible d'avoir un impact radical et substantiel à l'égard des membres d'une unité de négociation ou de leur agent négociateur tomberait dans cette catégorie. Bref, on ne parle pas ici d'affaires courantes, ni de changements cosmétiques. Tout comme la fermeture d'une entreprise, la relocalisation d'une usine, l'attribution à des tiers de contrats pour du travail exécuté par les syndiqués pourraient, selon les circonstances, appartenir à ce groupe. Nous en pensons autant d'une modification apportée à l'organisation d'une entreprise entraînant l'abolition globale et définitive d'un nombre important de postes au sein d'une unité de négociation surtout si on l'assortit de la création parallèle de nouveaux postes hors de l'unité⁵.
(nous avons souligné)

Ce passage aurait pu laisser croire qu'à elle seule, la non-communication ou la non-discussion par l'employeur d'une décision d'importance constituerait nécessairement, parce qu'importante pour les employés, une intervention dans la représentation des employés par le syndicat.

Dans la décision sous étude, le Conseil préfère plutôt s'en remettre à la seule question de l'ingérence ou non de l'employeur dans la représentation des employés par le syndicat.

Le Conseil précise de plus qu'il ne rejette pas la position qu'il avait prise dans *Canada Post Corporation*⁶. Il la distingue en ce qu'il y avait dans cette dernière, un transfert de poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation. L'employeur s'était de plus engagé dans des négociations individuelles avec des employés syndiqués, ayant même refusé le droit pour le syndicat de parler au nom de ces derniers.

Le Conseil fait donc une nette distinction entre les deux cas et rejette l'argument syndical basé sur une interprétation libérale de *Canada Post Corporation*⁷ selon lequel seule la non-discussion ou la non-communication par l'employeur d'une décision d'importance qui peut avoir un impact sur les employés est suffisante pour justifier l'application du paragraphe 94(1)a) du Code.

Selon le Conseil, il faudra de plus que cette décision intervienne dans le droit et l'obligation du syndicat de représenter adéquatement les employés. Voici comment le Conseil s'est exprimé à ce sujet:

In the instant case, however, the non-consultation did not, on the facts as alleged, amount to an interference with the representation of the employees by the trade unions. It did not subvert the status of the trade unions as bargaining agents. To conclude otherwise, on the fact before us, would be to elevate the prohibition against interference set out in section 94(1)(a) into a positive requirement of participation in major management decisions having serious effects on employees. Whatever might be the merits of such a provision, it is not set out in section 94(1)(a)⁸.

5 *Id.*, page 163.

6 Décision originale en anglais, page 8.

7 *Id.*, pages 4 et 5.

8 *Id.*, page 11.

On peut donc conclure, à notre avis, que malgré une démarche différente, ces deux décisions sont conciliables en ce que dans la première, il y avait un contexte d'intervention de l'employeur dans les affaires syndicales par des négociations individuelles et une tentative évidente d'éliminer des postes syndiqués pour les transformer par la suite en postes non syndiqués alors que dans la décision sous étude, ce contexte était totalement absent, d'où l'impossibilité d'appliquer l'alinéa 94(1)(a) du Code.

DÉCISION

Le Conseil décide que selon les faits allégués dans la plainte des syndicats, la Société n'a pas violé l'alinéa 94(1)(a) du Code. La plainte est donc rejetée.

economic and industrial democracy

RECENT CONTENTS

From Solidaristic Wages to Solidaristic Work: A Post-Fordist Historic Compromise for Sweden?
Rianne Mahon

From Societal to Managerial Corporatism. New Forms of Work Organization as a Transformation Vehicle
Göran Brulin and Tommy Nilsson

Corporate Culture and Corporatism at the Company Level: A Case Study
Mats Alvesson

Worker Ownership, Ideology and Social Structure in 'Third-way' Work Organizations
Menachem Rosner

The Role of Support Organizations in the Development of Cooperatives in Israel
Raymond Russell



Edited by **Rudolf Meldner**

'This is the single most indispensable journal in the field of economic and industrial democracy.'

Professor Edward S. Greenberg,
University of Colorado, Boulder

Published in February, May, August and November

Make sure you subscribe now!
Use the order form below and save 20%

20% Discount Order Form
Send this order form to:

 **Sage Publications**
6 Bonhill Street, London EC2A 4PU, UK
Tel: 071-374 0645
Or why not fax us your order on 071-374 8741?

US Orders to:
Sage Publications, PO Box 5096, Newbury Park, CA 91359, USA

Yes! I want to subscribe to *Economic and Industrial Democracy* at a 20% Discount

Individual Rate at £29(£37*)/ \$48(\$61*)
 Institutional Rate at £76(£95*)/ \$125(\$157*)
**Usual 1992 rate*

Name _____

Address _____

THREE WAYS TO PAY!

CHEQUE!... I enclose a cheque (made payable to **Sage Publications**)

GIRO!... I have today paid by International Giro to A/c No 548 0353

Date _____

CREDIT CARD!... Please charge my credit card

Mastercard Access Visa
 Barclaycard American Express
 Diner's Club Eurocard

Card Number _____

Expiry Date _____

Signature _____

Date _____

1591