

Editorial

This edition of *LDD* is in large part devoted to an assessment of the manner in which the Labour Relations Act 66 of 1995 (the LRA) has been interpreted and applied in the years since it took effect in November 1996. Five of the articles are based on papers delivered at a seminar initiated by the Social Law Project at the University of the Western Cape and organised jointly with the Faculty of Law at the University of Stellenbosch and with the Institute for Development and Labour Law at the University of Cape Town, which took place at the Faculty of Law, University of Stellenbosch from 31 March to 1 April 2005.

In 1994 the Cheadle Commission was tasked with drafting a Labour Relations Bill. That was to be no easy task, given the parameters within which it had to operate. First, the Bill had to give effect to the government's Reconstruction and Development Programme by balancing the need for the country to be internationally competitive against the protection of fundamental worker rights. The aim was to increase productivity and create a climate conducive to foreign investment. The government also wanted the Bill to reflect South Africa's immanent obligations as a member of the International Labour Organisation, particularly in the areas of freedom of association, collective bargaining and discrimination in employment. Furthermore, the Bill had to set out clearly the rights of workers, unions, employers and employers' organisations, promote and facilitate collective bargaining and worker participation, and provide for a new, more efficient dispute-resolution system. And it was imperative that the Bill comply with, and give effect to, the Constitution.

Following comprehensive debate set in motion by the publication of a Draft Bill in February 1995 – the event commemorated by the seminar – the Labour Relations Act 66 of 1995 was eventually brought into force in November 1996.

There is a clear emphasis in the Act on collective bargaining which is promoted and facilitated by the protection given to the right to freedom of association (in Chapter II), the organisational rights available to representative trade unions and provision for closed and agency shops (in Chapter III). The LRA also provides for the establishment of bargaining councils for particular sectors and areas where members have the opportunity to regulate the relevant sector or area by way of collective agreements which may, in certain circumstances, be extended to cover non-members.

Finally, the LRA entrenches the rights of employees and employers to engage in industrial action in support of their demands. It is noteworthy that the LRA seeks to foster majority unionism and discourage a proliferation of unions. Chapter V of the Act regulates workplace forums, the vehicle chosen for employee participation in workplaces in South Africa

by way of consultation and joint decision-making. Chapter VIII sets out protections for employees against unfair dismissal.

A major innovation in the new Act was provision for the resolution of most labour disputes by way of so-called 'alternative dispute resolution', i.e. conciliation and arbitration. Those services were to be provided free of charge by the Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA), envisaged as offering a quick, effective and informal dispute-resolution body whose decisions would be final and binding subject only to review by the Labour Court. The Labour Court was introduced as a specialist court with the same status as the High Court and exclusive jurisdiction over certain labour matters. Appeals from the Labour Court lay to the Labour Appeal Court.

The LRA underwent fairly significant amendment in 2002 due to 'unintended negative consequences' and a need for 'adjustment and refinement'. However, it remains in essentially the same shape as when it was introduced onto the South African legislative landscape in 1996.

The first five articles in this edition of *LDD* contain an analysis of the impact of the LRA in light of the key objectives sought to be achieved through its introduction and consider the necessity of modification to ensure that the Act achieves those objectives in a rapidly changing work environment. The last two articles deal with important issues related to the development theme of this journal.

SYNOPSIS OF ARTICLES

In 'The Labour Relations Act and Global Competitiveness' **Bob Hepple** addresses a theme that has become dominant in the discourse surrounding South Africa's labour legislation: is the labour market over-regulated? Do our labour laws place undue restraints on entrepreneurial activity, thereby impeding economic growth? The article starts by noting that the LRA, a milestone in the social regulation of market relations and an essential part of the process of political democratisation, was enacted at the very moment when South Africa's re-entry into the world economy exposed it to the cold winds of global competition. The "orthodox view", the author observes, is that globalisation undermines the ability of nation states to regulate their own labour markets, resulting in a "race to the bottom". Contrary to this, the author advances erudite arguments to show that nations can prosper in the global economy, not by across-the-board deregulation of the labour market but by building institutional advantages on a floor of fundamental human rights, and that rights-based regulation could give South Africa a comparative advantage in global trade and investment. Such advantage, it is stressed, is social as well as economic, and a rights-based system moreover empowers workers and citizens to resist the deleterious effects of globalisation. Labour rights can thus be reconciled with global competitiveness, provided they are used rationally, by correcting market failures and promoting economic efficiency. The article concludes with an overview of (the prospects of) transnational labour regulation through agencies such as the International Labour Organisation and the World Trade Organisation.

In 'Collective Bargaining and the LRA', **Halton Cheadle** addresses three key issues in the area of collective bargaining under the LRA: the right to bargain collectively, the constitutional attack on the extension of collective agreements and the current state of sector-level bargaining. With reference to the first of these, the author points out that we can distinguish a range of rights and obligations in the right to bargain collectively, all of which are given effect by the LRA in promoting sector-level bargaining. In the second part of the article the author discusses the series of cases brought by the South African National Defence Union against the Minister of Defence in order to compel the Minister and the Department of Defence to bargain with it. He endorses the finding that there is no general constitutional duty to bargain. He also raises a number of arguments in support of that conclusion which were not considered by the High Court and points out, somewhat ironically, that there is already a duty to bargain contained in the relevant regulations and in the constitution of the Military Bargaining Council. In the third part the author addresses the constitutionality of the LRA's provision for the extension of bargaining council agreements to cover non-parties and concludes that this is a justifiable limitation of the right to engage in collective bargaining. The last part of the article contains an assessment of the current state of sector-level bargaining. This reveals that bargaining councils are in decline and endangered by the government's stated intention to exempt small, medium and micro-enterprises from centralised bargaining. In the author's view this is unnecessary, given that there is already provision for exemptions from bargaining-council agreements. The author concludes by pointing to a number of problems with collective bargaining under the model contained in the LRA which need urgent attention.

Manfred Weiss, in 'Trade Unions and Institutionalised Workers' Participation: The German Experience', addresses the bold but thus far unsuccessful endeavour of the LRA to promote worker participation in managerial decision-making by means of workplace forums. A basic obstacle, he argues, is uncertainty on the part of trade unions as to the implications of establishing these structures which, it is feared, will in practice evolve into rival institutions. The article then examines the historical relationship between trade unions and works councils in Germany. Here, too, the trade unions initially felt threatened by representative employee bodies established by employers at workplace level and strongly resisted them. During the twentieth century, however, trade unions not only learned to co-exist with works councils but to co-operate with them and establish a fruitful division of labour. Members of the works councils are for the most part active trade union members – for example, ensuring that trade union policies are followed in the workplace and recruiting new members. While this does not mean that there are no tensions between works councils and trade unions, where such tensions arise they tend to reflect the friction between the macro-perspective of the trade unions and the micro-perspective of the works councils, which can also arise if trade unions operate at both levels. While stressing that conditions in Germany have been very different from those in South Africa, and that the German experience cannot mechanically be applied to South Africa, the author concludes that the German experience may help establish a more objective framework of

discussion that could assist in advancing the debate in South Africa beyond its present impasse.

Paul Benjamin engages in a critical examination of section 197 of the LRA, a section that has been the subject of much debate amongst authors, practitioners and the courts. Section 197 radically amends the common law by providing that, when a business is transferred as a going concern, the transferee of the business steps into the shoes of the transferor as far as existing contracts of employment are concerned. In 'A matter of ongoing concern: Judicial interpretation and misinterpretation of section 197 of the Labour Relations Act' he discusses the initial 'emasculatation' of section 197 by way of judicial interpretation and the reasons for it. Some of these difficulties were remedied by the decisions of courts of appeal and by legislative amendment. However, the author points out that there are still several difficult questions to be addressed. Some of these relate to litigation involving section 197, given that the LRA contains no procedures for bringing a claim under the section and procedures that are currently utilised are not always satisfactory. The author highlights further problems in the interrelationship between sections 197 and 198 (which deals with temporary employment services) as well as in cases involving so-called second-generation contracting-out. The article concludes with a discussion of the role that section 197 might play in the context of broader labour-market change in South Africa as a means of externalising employment.

There have been various cases recently dealing with the place of common-law principles in South African labour law. This question is addressed by **Malcolm Wallis** in 'The LRA and the common law'. He begins his article by pointing out that, while labour law has been introduced to remedy the deficiencies in the common law, the common law is not as deficient as some would have us believe; rather, common-law principles are often misapplied or misunderstood. The author argues that we should not think of the common law and labour legislation in 'either/or' terms. Rather, we should accept that there is a synthesis between the two. He points out that the legislature has recognised that a contractual relationship lies at the heart of employment by virtue of the definition of 'employee' it has adopted in our main pieces of labour legislation. And common-law principles are applicable in distinguishing an 'employee' (who is covered by labour legislation) and an 'independent contractor' (who is not). The author also points out that common-law principles explain why collective agreements are binding under the LRA and questions the extent to which the common-law principles relating to the termination of contracts have been replaced by the LRA's requirement that dismissals be 'fair'. He notes that an employer's right to terminate on notice has been curtailed by labour legislation, but points out that the common law of summary dismissal is part of the law of dismissal. The author goes on to argue that the common law remains relevant in the context of dispute resolution under the LRA. The principles developed in relation to arbitration are relevant to the conduct and review of CCMA arbitrations. In conclusion, the author reminds us that, no matter to what extent labour law is derived from statute, the common law will always be present as the repository of the principles applicable to statutory interpretation.

Marlise Richter, in 'Affirmation to realisation of the right of access to information: Some issues on the implementation of PAIA', points to the importance of access to information to a properly functioning democratic society. That principle is reflected in section 32 of the Constitution and in the Promotion of Access to Information Act (PAIA). The author argues that, while PAIA is a laudable piece of legislation, there have been problems with its effective implementation. Using the Treatment Action Campaign's push for comprehensive treatment for people living with HIV/AIDS as a case study, she highlights some of the problems. These include the Act's dependence on a co-operative attitude on the part of the holders of information and lack of effective penalties to compel the prompt production of information that has been requested. The case study also highlights the deleterious effect that the non-implementation of PAIA has on the realisation of socio-economic rights. The author argues that PAIA is defective in that it makes no distinction between urgent and non-urgent requests for information and allows compliance with such requests to be significantly delayed. The article concludes with a number of recommendations for the more effective implementation of PAIA, derived from other pieces of legislation, and endorses various recommendations made by the South African History Archive, the Open Democracy Advice Centre (ODAC) and the Freedom of Expression Institute (FXI).

Andre Louw, in 'Transforming South African professional sport: Some observations on recent developments', tackles a contentious subject: the implications of transformative policies in the field of professional sport and, by extension, in employment more generally. One central concern is the effect of such policies on the employment rights of professional sports players; another is the future of professional sport itself. While most of South Africa's top sporting teams remain predominantly white, the author argues that there is an inherent contradiction between the principles of 'universality' (emphasising 'demographic representation' in sports teams) and 'merit' (emphasising performance standards irrespective of race) – although, according to government policy statements, both are to be applied at the same time. The article puts forward a far-reaching critique of government policy from the perspective of upholding 'merit' and, though couched in formal rather than substantive terms, raises a number of questions which deserve to be analysed more fully. In particular, it deserves to be considered whether the deeply concerning perspective arrived at by the author is indeed inherent in the current line of development.

Éditorial

Ce numéro de *DDD* s'intéresse principalement à une évaluation de la manière dont la loi 66 de 1995 sur les relations du travail (*Labour Relations Act 66 of 1995* ou *LRA* en anglais) a été interprétée et appliquée depuis qu'elle est entrée en vigueur en novembre 1996. Cinq des articles se fondent sur des communications présentées lors d'un séminaire conçu par le projet de loi social à l'Université du Cap Occidental (*Social Law Project at the University of the Western Cape* en anglais) et organisé en coopération avec la Faculté de Droit de l'Université de Stellenbosch et l'Institut pour le Développement et le Droit du Travail à l'Université du Cap. Ce séminaire s'est tenu à la Faculté de Droit de l'Université de Stellenbosch du 31 mars au 1er avril 2005.

En 1994 la Commission Cheadle reçut la mission d'établir une version d'un projet de loi sur les relations au travail. Cela ne fut pas aisé si l'on considère les paramètres au sein desquels ses membres durent opérer. Premièrement, le projet de loi devait mettre en œuvre le programme gouvernemental de reconstruction et de développement en s'assurant qu'un équilibre serait trouvé entre le besoin du pays d'être compétitif internationalement tout en protégeant les droits fondamentaux des ouvriers. L'idée était de favoriser une augmentation de la productivité et de créer un climat économique pouvant attirer des investissements étrangers. Le gouvernement voulait également que le projet de loi reflète les obligations immanentes de l'Afrique du Sud en tant que membre du Bureau International du Travail; tout particulièrement dans les domaines de la liberté d'association, des conventions collectives et de la discrimination en ce qui concerne l'emploi. Le projet de loi devait, de plus, établir clairement les droits des ouvriers, des syndicats, des employeurs et des organisations patronales, promouvoir et faciliter les négociations collectives et la participation ouvrière et, offrir un nouveau système plus efficace de résolution des conflits sociaux. Il était impératif que ce projet de loi respectât et mit en pratique les principes de la Constitution du pays.

À la suite d'un débat complet qui s'est déroulé après la publication de la version du projet de loi en février 1995 – cet événement a été commémoré par le séminaire en question – la loi 66 de 1995 sur les relations du travail est entrée enfin en vigueur en novembre 1996. La loi met l'accent très fortement sur les négociations collectives qui sont promues et facilitées par la protection donnée à la liberté d'association (au chapitre II), les droits organisationnels offerts aux représentant des syndicats et les conditions pour les lieux de travail n'admettant que des ouvriers syndiqués (au chapitre III). La loi facilite également l'établissement de conseils de négociations pour des zones ou des secteurs particuliers sous la forme de conventions collectives qui peuvent, sous certaines conditions, admettre des non-membres. Finalement, la loi inscrit le droit des employés et des

employeurs à la grève afin de soutenir leurs demandes. On doit noter que la loi sur les relations du travail cherche à favoriser un syndicalisme majoritaire et qu'elle n'encourage pas la prolifération de trop nombreux syndicats. Le chapitre V de la loi régle les forums sur les lieux de travail. Le véhicule choisi pour la participation des employés sur les lieux de travail en Afrique du Sud est la consultation et la prise de décisions en commun. Le chapitre VIII établit la protection nécessaire aux employés en cas de renvoi arbitraire et injuste.

Une innovation majeure dans la nouvelle loi a été la manière dont la plupart des conflits sociaux doivent être résolus grâce à ce que l'on nomme "résolution alternative des conflits sociaux", c'est à dire, l'arbitrage et la conciliation. Ces services doivent être offerts gratuitement par la Commission pour la Conciliation, la Médiation et l'Arbitrage (CCMA en anglais) qui est vue comme un organisme de résolution rapide, efficace et informelle des conflits et dont les décisions sont finales et légales une fois qu'elles ont été étudiées et approuvées par un tribunal du travail. Le tribunal du travail a été introduit en tant que cour spécialisée possédant le même statut que la Haute Cour et une juridiction exclusive sur certaines affaires. Les appels sont entendus par la Cour d'Appel du Travail.

La loi a subi des amendements importants en 2002 à cause de "conséquences négatives non-voulues" et à cause d'un besoin "d'ajustement et de précision". Néanmoins, la loi demeure essentiellement la même que celle qui fut introduite dans le paysage juridique sud-africain en 1996.

Les cinq premiers articles de ce numéro de *LDD* contiennent une analyse de l'impact de la loi sur les relations du travail à la lumière des objectifs principaux que l'on a cherché à atteindre en l'introduisant et, ils considèrent la nécessité de modification afin de s'assurer que la loi atteigne ces objectifs dans un environnement du travail qui évolue rapidement. Les deux derniers articles s'intéressent à des questions importantes liées au thème du développement cher à notre revue.

RÉSUMÉS DES ARTICLES

Dans 'La Loi sur les Relations du Travail et la Compétitivité Mondiale' (*The Labour Relations Act and global competitiveness* en anglais) **Bob Hepple** se penche sur un thème qui est devenu persistant et dominant dans le discours lié à la législation du travail en Afrique du Sud: le marché du travail est-il trop régulé? Nos lois sur le travail placent-elles trop de limites sur les activités des entrepreneurs et ainsi ralentissent-elles la croissance économique? L'article débute en notant que la loi sur les relations du travail, un événement dans la régulation sociale des relations du travail et une partie essentielle du processus de démocratisation politique, entra en vigueur au moment même où la ré-entrée de l'Afrique du Sud dans l'économie mondiale l'exposa aux vents mauvais de la compétition mondiale. "L'opinion orthodoxe", écrit l'auteur, est que la mondialisation mine la capacité des états-nations à réguler leurs propres marchés du travail et, résulte en une "course vers le fond". En contradiction avec cette idée, l'auteur avance des arguments érudits afin de montrer que les nations peuvent prospérer dans l'économie mondiale, non pas en introduisant des dérégulations

générales mais en construisant des avantages institutionnels sur la fondation des droits fondamentaux de la personne et que, des réglementations fondée sur le droit, pourraient aider à donner à l'Afrique du Sud un avantage comparé dans le commerce et les investissements mondiaux. Un tel avantage, on le souligne, est à la fois social et économique et un système fondé sur le droit permet aux ouvriers et aux citoyens de résister aux effets délétères de la mondialisation. Le droit du travail peut ainsi être réconcilié avec la compétitivité mondiale si celui-ci est utilisé rationnellement en corrigeant les échecs du marché et en promouvant l'efficacité économique. L'article se conclut par une vue d'ensemble des (perspectives) des réglementations transnationales du travail par l'intermédiaire d'organisations telles que le Bureau International du Travail et l'Organisation Mondiale du Commerce.

Dans "Les Négociations Collectives et la Loi sur les Relations du Travail" (*Collective bargaining and the LRA* en anglais), **Halton Cheadle** étudie trois questions clés dans le domaine des négociations collectives selon la loi sur les relations du travail: le droit de négocier collectivement, l'attaque constitutionnelle sur l'extension des conventions collectives et l'état actuel des négociations sectorielles. En ce qui concerne le premier point, l'auteur fait remarquer que l'on peut distinguer une variété de droits et d'obligations au niveau du droit de négocier collectivement; tous reconnus par la loi qui veut promouvoir les négociations sectorielles. Dans la deuxième partie, l'auteur s'intéresse à une série d'affaires entre le syndicat sud-africain des personnels des forces armées (*South African National Defence Union* en anglais) et le ministre de la Défense afin de forcer celui-ci et le ministère de la Défense à négocier avec ce syndicat. L'auteur accepte les conclusions légales qu'il n'existe pas de devoir constitutionnel général de négocier. Il souligne un nombre d'arguments pour soutenir ces conclusions qui ne furent pas considérées par la Haute Cour et il remarque, ironiquement, qu'il existe déjà un devoir de négocier contenu dans les réglementations en vigueur et la constitution du Conseil Militaire de Négociation (*Military Bargaining Council* en anglais). Dans la troisième partie, l'auteur se penche sur la constitutionnalité des conditions de la loi sur les relations du travail pour l'extension des conseils de conventions collectives de couvrir les non-membres et, il conclut qu'il s'agit d'une limitation justifiable du droit de négocier collectivement. La dernière partie contient une évaluation de l'état actuel des négociations sectorielles. Elle révèle que les conseils de négociation sont en déclin et mis en danger par l'intention formulée du gouvernement d'exempter les petites, moyennes et micro entreprises des négociations centralisées. Selon l'auteur, cela n'est pas nécessaire puisqu'il existe déjà des exemptions de participer à des conseils de conventions collectives. L'auteur conclut son article en faisant remarquer un nombre de problèmes avec les négociations collectives selon le modèle contenu dans la loi sur les relations du travail, problèmes qui doivent être réglés de manière urgente.

Manfred Weiss, dans "Les Syndicats et la Participation Ouvrière Institutionnalisée: l'Expérience Allemande" (*Trade unions and institutionalised Workers' participation: The German experience* en anglais), se penche sur un des points importants, mais resté encore sans grand succès, de la loi

sur les relations du travail: la promotion de la participation ouvrière dans les prises de décisions au niveau de la direction par l'intermédiaire de forums du travail. Un obstacle de base affirme l'auteur, est l'incertitude de la part des syndicats en ce qui concerne les implications qu'auraient l'établissement de ces structures; la peur est qu'en pratique elles évoluent au point de rivaliser avec les syndicats eux-mêmes. L'article examine la relation historique entre les syndicats et les comités d'entreprise en Allemagne. Dans ce pays, les syndicats eurent d'abord peur de ces comités d'employés créés par les employeurs sur les lieux de travail et ils y résistèrent fortement. Pendant le XX^{ème} siècle néanmoins, les syndicats n'ont pas seulement appris à coexister avec ces comités mais également à coopérer avec eux et à établir une division fructueuse du travail. Les membres des comités sont pour la plupart des syndicalistes actifs qui, par exemple, s'assurent que les politiques des syndicats sont suivies sur le lieu de travail et que de nouveaux membres sont recrutés. Cela ne signifie pas qu'il n'existe pas de tensions entre les comités et les syndicats, mais lorsque de telles tensions apparaissent, elles ont tendance à refléter la friction entre la macro-perspective des syndicats et la micro-perspective des comités qui apparaît également lorsque les syndicats sont présents sur ces deux niveaux. Tout en soulignant que les conditions en Allemagne ont été très différentes de celles présentes en Afrique du Sud et que, l'expérience allemande ne peut être mécaniquement appliquée à l'Afrique du Sud, l'auteur conclut que cette expérience peut aider à établir un cadre de discussion plus objectif qui pourrait à son tour aider à faire évoluer le débat en Afrique du Sud et à dépasser l'impasse actuelle.

Paul Benjamin fait un examen critique de la section 197 de la loi sur les relations du travail, une section qui a engendré de nombreux débats entre les auteurs, les juristes et les tribunaux. La section 197 change radicalement le code civil¹ en affirmant que lorsqu'une affaire active est transférée, la personne qui reçoit cette affaire a les mêmes obligations que la personne qui a transféré celle-ci en ce qui concerne les contrats de travail. Dans son article intitulé "Une inquiétude constante: l'interprétation et la mauvaise interprétation juridique de la section 197 de la Loi sur Les Relations du Travail" (*A matter of ongoing concern: Judicial interpretation and misinterpretation of section 197 of the Labour Relations Act* en anglais), l'auteur s'intéresse à la "castration" initiale de la section 197 par l'interprétation juridique et les raisons pour cela. Certaines de ces difficultés ont trouvé des solutions grâce à la décision des cours d'appel et grâce aux amendements légaux. Néanmoins, l'auteur fait remarquer qu'il existe encore un nombre de questions difficiles qui doivent être résolues. Certaines d'entre elles sont liées aux litiges découlant de la section 197 car la loi ne contient aucune procédures qui permettent de faire une demande légale en en appelant à cette section et que les procédures qui sont actuellement utilisées ne sont pas toujours satisfaisantes. L'auteur souligne

¹ NdT. Le système juridique sud-africain utilise le terme de "Common Law" que nous avons traduit comme code civil afin de trouver un équivalent francophone. Le terme britannique de "Common Law" n'a pas d'équivalent direct en français, il s'agit des us et coutumes juridiques du pays alors que le droit du travail est écrit.

d'autres problèmes concernant l'inter-relation entre les sections 197 et 198 (cette dernière légifère sur les contrats temporaires de travail) ainsi que des cas impliquant les soit-disant contrats de la deuxième génération. L'article se conclut par une discussion sur le rôle que la section 197 pourrait jouer dans le contexte d'un changement plus large du marché du travail en Afrique du Sud en tant que moyen d'externaliser l'emploi dans ce pays.

Il y a eu un nombre de cas récemment impliquant la place des principes du code civil dans le droit du travail sud-africain. Cette question est étudiée par **Malcolm Wallis** dans 'La Loi sur les Relations du Travail et le code civil' (*The LRA and the common law* en anglais). L'auteur commence son article en faisant remarquer que si le droit du travail a été introduit pour remédier à certaines faiblesses sans le code civil, le code civil n'est pas si faible que certains voudraient bien nous le faire croire. Il s'agit plutôt du cas où les principes du code civil sont souvent mal appliqués ou bien mal compris. L'auteur défend la thèse que nous ne devrions pas penser au code civil et au droit du travail en termes et de "l'un ou l'autre". Nous devrions plutôt accepter qu'il existe une synthèse entre les deux. Il fait remarquer que le législatif a reconnu qu'une relation contractuelle existe au cœur même de la notion d'emploi en vertu de la définition de "l'employé(e)" qu'il a adoptée dans les parties principales de la législation du travail. Les principes du code civil sont applicables en distinguant un(e) "employé(e)" (qui est protégé(e) par la législation du travail) et un "entrepreneur indépendant" (qui ne l'est pas). L'auteur fait également remarquer que les principes du code civil expliquent pourquoi les conventions collectives sont légales selon la loi sur les relations du travail et il questionne le fait important que les principes du code civil en ce qui concerne les renvois ont été remplacés par la loi sur les relations du travail qui demande que les renvois soient "justes". Il note que le droit d'un employeur de renvoyer un(e) employé(e) a été freiné par le droit du travail mais il fait également remarquer que la législation sur les renvois sommaires contenu dans le code civil fait partie intégrante de la législation générale concernant les renvois. L'auteur argumente le fait que le code civil demeure approprié dans le contexte des résolutions de conflits selon la loi sur les relations du travail. Les principes développés en relation avec l'arbitrage sont appropriés à la conduite et l'étude des arbitrages du CCMA. En conclusion, l'auteur nous rappelle que même si le droit du travail est inscrit, le code civil sera toujours présent en tant que dépositaire des principes applicables à l'interprétation statutaire.

Marlise Richter, dans "Affirmation de la réalisation du droit d'accéder à l'information: quelques questions sur la mise en pratique de la PAIA" (*Affirmation to realisation of the right of access to information: Some issues on the Implementation of PAIA* en anglais), fait remarquer l'importance de l'accès à l'information dans une société démocratique qui fonctionne. Ce principe est reflété dans la section 32 de la Constitution et dans la Loi sur la Promotion de l'Accès à l'Information (PAIA en anglais). L'auteur affirme que si la PAIA est une excellente législation, il y a eu des problèmes pour sa véritable mise en pratique. En utilisant le cas de la demande active du

*Treatment Action Campaign*² pour un traitement complet et généralisé des personnes vivant avec le VIH/SIDA en tant que cas d'étude, elle souligne certains problèmes. Ceux-ci incluent la dépendance vis-à-vis d'une attitude coopérative de la part des détenteurs d'information et le manque de peines encourues en cas de non production de l'information qui a été demandée. Le cas d'étude souligne également l'effet délétère que la non-mise en pratique de la PAIA a sur la réalisation des droits socio-économiques. L'auteur affirme que la PAIA est défectueuse car elle ne fait aucune différenciation entre les demandes urgentes et non urgentes d'information et, engendre ainsi des retards significatifs. L'article se conclut par un nombre de recommandations pour une mise en pratique plus efficace de la PAIA inspirées par d'autres législations et, accepte diverses recommandations faites par les Archives Historiques Sud-Africaines (*South African History Archive* en anglais), le Centre Ouvert de Conseils sur la Démocratie (*Open Democracy Advice Centre - ODAC* - en anglais) et l'Institut pour la Liberté d'Expression (*Freedom of Expression Institute - FXI* - en anglais).

Andre Louw dans "Transformer le Sport Professionnel en Afrique du Sud: Quelques Observations sur les Développements Récents" (*Transforming South African professional sport: Some observations on recent developments* en anglais), se penche sur un sujet brûlant: l'implications des politiques de transformation dans le domaine du sport professionnel et, par extension, dans le domaine de l'emploi en général. Une des inquiétudes centrales est l'effet de telles politiques sur les droits à l'emploi des sportifs professionnels; une autre est l'avenir du sport professionnel lui-même. Bien que la plupart des équipes sud-africaines de haut niveau soient demeurées principalement blanches, l'auteur affirme qu'il existe une contradiction inhérente entre les principes "d'universalité" (mettant l'accent sur la "représentation démographique" dans les équipes sportives) et le "mérite" (mettant l'accent sur les niveaux de performance peu importe le groupe racial) - bien que, selon les communiqués politiques du gouvernement, les deux se doivent d'être appliqués en même temps. L'article critique la politique du gouvernement dans sa perspective de favoriser le "mérite" et, bien qu'argumenté de manière formelle plutôt qu'en termes substantifs, il soulève un nombre de questions qui se doivent d'être analysées plus en avant. On se doit de considérer si la perspective inquiétante à laquelle l'auteur arrive est, en fait, inhérente à la ligne actuelle de développement.

2 Organisme non-gouvernemental et associatif sud-africain de promotion du traitement généralisé des personnes atteintes du VIH/SIDA.