

## Article

---

« [s.t.] »

Ouvrage recensé :

Robert P. GAGNON, Louis LEBEL, Pierre VERGE : *Droit du travail*. Québec, Presses de l'Université Laval, 1987, 933 pp., ISBN 2-7637-7123-8

par Alain Barré

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 43, n° 4, 1988, p. 974-980.

Pour citer cet article, utiliser l'adresse suivante :

<http://id.erudit.org/iderudit/050463ar>

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

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 à l'URI <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>

---

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. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [erudit@umontreal.ca](mailto:erudit@umontreal.ca)

**Public Service Labour Relations: Recent Trends and Future Prospects**, par Treu Tiziano et al., Genève, Bureau international du travail, 1987, 287 pp., ISBN 92-2-106049-7

Dans plusieurs pays, les rapports collectifs de travail dans les secteurs public et parapublic ont occupé l'avant-scène des relations industrielles. Les changements survenus dans les législations, l'importance accrue du phénomène syndical, parfois même des conflits d'envergure ont attiré l'attention des spécialistes du domaine.

En 1977, le BIT avait publié un rapport concernant les principaux développements survenus dans ces secteurs. Quelque dix ans plus tard, l'organisme revient avec ce qui peut être en partie une mise-à-jour de cette évaluation.

La présente étude se concentre sur huit pays industrialisés soit l'Allemagne, la France, l'Italie, le Japon, la Suède, l'Angleterre et les États-Unis. Chacun des pays fait l'objet d'un chapitre particulier et est signé par autant d'auteurs différents. Une introduction donne un aperçu général du contenu en intégrant et résumant sur une base comparative les principales caractéristiques de chaque pays.

Bien que chaque chapitre soit l'oeuvre d'un auteur différent, les informations sont présentées selon un même modèle, ce qui facilite la comparaison entre les pays. On retrouve d'abord une introduction à l'intérieur de laquelle les principales tendances sont exposées (emploi, syndicalisation, grève, salaire). Dans une deuxième section, chaque auteur se penche sur les diverses méthodes de détermination des conditions de travail précédées par une description des parties patronales et syndicales. Suivent enfin deux sections portant sur les conflits et les diverses méthodes de règlement.

Dans l'ensemble, pour toute personne intéressée par les rapports collectifs de travail dans les secteurs public et parapublic ou encore par les aspects comparatifs des relations du travail, ce volume est fort recommandable. Les informations présentées sont concises, factuelles et la lecture en est facile. Ce volume peut de plus servir très bien d'ouvrage de référence.

La note la plus négative vient du fait que les données ont été recueillies en 1984-85 et même parfois avant cette date. Par conséquent, certains développements survenus depuis les dernières années sont ignorés. Toutefois, malgré cette lacune tout à fait normale, le volume est d'un intérêt certain.

Maurice LEMELIN

École des Hautes Études Commerciales

**Droit du travail**, par Robert Gagnon, Louis LeBel et Pierre Verge, Québec, Presses de l'Université Laval, 1987, 933 pp., ISBN 2-7637-7123-8

L'écoulement du temps avait grandement réduit l'utilité pratique du premier ouvrage de ces auteurs paru chez le même éditeur en 1971: **Droit du travail en vigueur au Québec**. Aucun ouvrage comparable n'était, en effet, venu combler le besoin d'une présentation aussi complète, fouillée et rigoureuse de notre droit du travail. C'est avec beaucoup de satisfaction que nous saluons la parution de ce nouvel ouvrage.

Le manuel ne constitue pas une seconde édition de celui paru en 1971. Les auteurs nous livrent, cette fois-ci, une présentation intégrée du droit du travail, ce qui constitue un tour de force compte tenu du caractère éparé de notre droit du travail.

Dans la première partie intitulée «le salariat», les auteurs présentent, de manière compréhensive, les règles du droit commun et la réglementation légale du travail qui gouvernent la relation individuelle de travail. La seconde partie est consacrée aux rapports collectifs du travail.

Le droit commun, quoiqu'encore très important dans ce que l'on nomme communément le secteur non-syndiqué, a perdu beaucoup de terrain depuis 1971: de larges segments de la relation individuelle de travail font maintenant l'objet d'une réglementation légale qui limite d'autant la place du droit commun. Il n'y a plus beaucoup de facettes de la relation individuelle de travail qui ne soient pas partiellement touchées par le droit statutaire. Depuis 1971, on peut signaler des apports législatifs très significatifs concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi, les normes minimales de travail et la santé et sécurité du travail, y compris l'indemnisation des victimes de lésions professionnelles. Une présentation intégrée du droit commun et de la réglementation légale du travail se justifie amplement. À titre d'illustration, en matière de préavis de licenciement individuel (pp. 96-101), il y a des règles qui appartiennent au droit commun, d'autres au droit statutaire. Il aurait été quelque peu artificiel de les exposer séparément: la présentation retenue par les auteurs est donc des plus adéquates.

Si cette manière de présenter les règles du droit commun et de la réglementation légale du travail se justifie dans le cadre de la première partie de l'ouvrage, une distinction doit cependant être faite entre les règles du droit commun et celles de la réglementation légale du travail quant à leur applicabilité dans le droit des rapports collectifs, objet de la seconde partie de l'ouvrage.

La réglementation légale du travail, sous réserve, bien entendu, des dispositions fixant le champ d'application des diverses législations qui la constituent, tend virtuellement à régir l'ensemble des salariés: tant ceux relevant du secteur des rapports collectifs du travail (secteur syndiqué) que ceux du secteur des rapports individuels de travail (secteur non syndiqué). En revanche, le droit commun — le droit civil régissant le contrat individuel de travail — n'est probablement pas applicable dans le secteur des rapports collectifs du travail. En effet, depuis l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire **McGavin Toastmaster**, il nous apparaît correct d'affirmer que le droit des rapports collectifs du travail a acquis son autonomie — à tout le moins, une large autonomie — face au droit commun. Dans le cadre de la première partie de l'ouvrage, le lecteur doit obligatoirement garder à la mémoire cette distinction. Ainsi, dans notre exemple, les dispositions d'ordre public de la **Loi sur les normes du travail**, L.R.Q., c. N-1.1, et de la partie III du **Code canadien du travail**, S.R.C. 1970, c.L-1, relatives au préavis de licenciement individuel sont applicables à l'ensemble des salariés compris dans le champ d'application de ces législations. Par contre, les préavis du droit commun — ceux de l'article 1668 C.C.B.-C. et la théorie du délai raisonnable — ne nous semblent pas applicables aux salariés du secteur des rapports collectifs du travail, c'est-à-dire ceux dont les conditions de travail font l'objet d'une négociation collective entre un employeur et un agent négociateur représentant un groupe de salariés. À cet égard, observons que la présentation du droit des rapports collectifs du travail faite dans la seconde partie de l'ouvrage respecte bien l'autonomie du droit des rapports collectifs face au droit commun: dans leur exposé du droit positif, les auteurs n'ont pas recours aux techniques civilistes, ni au langage civiliste.

Les auteurs prennent parfois partie avec vigueur sur des questions très controversées. Dans ce cas, leur ouvrage constituera pour bien des juristes une bouffée d'air frais puisque les points de vue retenus ne relèvent pas d'une exégèse asséchante des textes législatifs, mais bien davantage d'une profonde compréhension des principes fondamentaux de la législation du travail. Dans le cadre de la présente recension, nous avons cherché à mettre en relief les réponses apportées par les auteurs à certaines questions parmi les plus controversées de notre droit du travail.

Ainsi, les auteurs rejettent vigoureusement la distinction entre congédiement et licenciement, distinction avancée par certains auteurs et parfois même retenue par les tribunaux (page 76). Selon cette distinction, lors de la rupture de la relation individuelle de travail à l'initiative de l'employeur, si la motivation de ce dernier est d'ordre économique (motif relié à la vie de l'entreprise), il s'agirait d'un licenciement; et lorsque la motivation de l'employeur se rattache à des facteurs tenant à la personne du travailleur, il s'agirait plutôt d'un congédiement. Selon les auteurs, ces distinctions «ne se justifient guère». Il conviendrait, selon eux, «de respecter une terminologie plus universelle». Ils suggèrent donc, avec beaucoup d'à-propos, que les deux termes sont interchangeable, l'un et l'autre désignant toute cessation d'emploi à l'initiative de l'employeur. Notons au passage que le droit français et le droit international du travail donnent un tel sens au terme licenciement. En présence d'une volonté contraire exprimée par le législateur — ou par les parties dans le domaine contractuel —, la terminologie retenue par les auteurs devra céder le pas. Cependant, encore là, dans le cadre de l'interprétation des articles 82 et 124 de la *Loi sur les normes du travail*, les auteurs rejettent à nouveau la distinction entre congédiement et licenciement. Toute rupture du lien contractuel à l'initiative de l'employeur constitue un congédiement et, en conséquence, peut faire l'objet d'une plainte selon les dispositions de l'article 124 L.N.T.: «l'admissibilité de la plainte ne doit pas conduire à des distinctions tenant à la qualification du renvoi» (page 87). Dans le cadre de ce recours, le motif d'ordre économique constitue, bien entendu, une cause juste et suffisante de congédiement; cela ne fait pas obstacle à ce que l'arbitre puisse intervenir dans la vérification de la réalité du motif allégué par l'employeur ainsi que dans l'examen de la pertinence des critères utilisés par l'employeur dans le choix des salariés à licencier, choix pouvant masquer parfois des considérations tenant à la personne du travailleur.

Avec la même vigueur, les auteurs repoussent également la distinction entre «congédiement administratif» et «congédiement disciplinaire» (pages 92-93), distinction selon laquelle un renvoi pourrait être qualifié de «disciplinaire» s'il sanctionne un comportement fautif du salarié ou être qualifié d'«administratif» s'il vise un renvoi tenant à la vie de l'entreprise ou un renvoi motivé par l'insuffisance professionnelle du salarié. Les juristes, c'est bien connu, aiment faire des distinctions; parfois même certains auraient une tendance naturelle à verser dans la «distinctionnité». La distinction entre mesures disciplinaires et mesures administratives relève bien de cette dernière catégorie. Une distinction doit être faite lorsque des situations distinctes conduisent à des conséquences juridiques distinctes. En cette matière, la distinction importante serait plutôt celle qui doit être faite entre la mesure fondée sur des considérations tenant à la vie de l'entreprise (motif d'ordre économique) et la mesure fondée sur des considérations tenant à la personne du salarié (motif relié à la discipline de l'entreprise ou à l'insuffisance professionnelle du salarié). Cette distinction est importante dans le droit commun puisque le motif d'ordre économique — sauf cas fortuit ou disposition à l'effet contraire au contrat — ne peut faire perdre le droit au préavis en matière de licenciement individuel alors que le motif relié à la personne du travailleur, sous réserve de sa suffisance, peut faire perdre le droit au préavis (page 101). Cette distinction a aussi son importance pour les diverses instances qui, dans le cadre d'un recours analogue à celui prévu aux articles 15 et suivants du *Code du travail*, doivent vérifier si l'employeur a fait la preuve d'une «cause juste et suffisante» l'étendue du contrôle exercé par l'instance diffère selon que le motif allégué par l'employeur est relié à la personne du travailleur ou à la vie de l'entreprise (pages 87-88). Voilà donc, selon nous, une distinction plus pertinente, d'un point de vue juridique, que la distinction entre les mesures disciplinaires et mesures administratives.

Enfin, toujours en rapport avec la notion de licenciement, les auteurs prennent le contrepied de l'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire *Ville de Montréal-Est c. Gagnon*, [1978], C.A. 100, en affirmant que «pourrait même être envisagé comme un licenciement le fait qu'un

employeur se départisse d'un salarié [...] en raison d'une fausse déclaration de sa part à l'embauchage» (page 77). Les auteurs rejettent la façon retenue par la Cour d'appel d'aborder cette situation, à savoir le constat de la nullité *ab initio* du contrat de travail découlant du défaut initial de consentement de l'employeur. Une telle analyse est jugée «artificielle» par les auteurs. Il serait plus réaliste de qualifier de licenciement le geste de l'employeur, «quitte, par la suite, à en apprécier le bien-fondé à la lumière de différents facteurs».

Les auteurs font ressortir avec beaucoup d'à-propos l'influence marquante que le droit des rapports collectifs du travail exerce sur les règles du droit commun et la réglementation légale du travail. Ainsi, les recours statutaires de l'article 124 L.N.T. «à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante» et de l'article 61.5 C.C.T. à l'encontre d'un «congédiement injuste» sont inspirés «des pratiques issues des conventions collectives [...] pour consacrer la nécessité de motiver adéquatement un licenciement» (page 86). De plus, le pouvoir de contrôle de l'arbitre agissant dans le cadre du régime légal semble bien être identique à celui de l'arbitre de grief agissant dans le secteur des rapports collectifs du travail en ce qui concerne la faculté de vérifier si la sanction imposée par l'employeur est bien proportionnelle à la faute qui l'a motivée (pages 91-92).

En droit civil, un manquement significatif de la part du salarié à l'une ou l'autre de ses obligations autorise l'employeur à le licencier sans préavis (page 95). Sans toutefois rattacher cela de manière expresse à une influence du droit des rapports collectifs de travail, les auteurs relèvent, à cet égard, avec à-propos que «la jurisprudence des tribunaux civils paraît aujourd'hui soucieuse d'un contrôle plus serré de la sévérité du geste de l'employeur» (page 96). De plus, à propos du pouvoir de réparation du tribunal civil, les auteurs notent que celui-ci «pourrait vraisemblablement, à l'instar de la pratique arbitrale [...], réduire, parfois, dans une certaine proportion, le montant des dommages-intérêts réclamés, de manière à tenir compte de manquements accessoires du salarié à ses propres obligations envers l'employeur» (page 113). Bien que cela ne soit pas encore acquis, il faut, sans conteste, y voir une influence, encore une fois, du droit des rapports collectifs du travail.

En matière disciplinaire, il n'est pas douteux, non plus, que la jurisprudence des instances spécialisées du travail, notamment l'arbitre des griefs, ait influencé avec le temps, l'appréciation, faite par les tribunaux civils, des causes de cessation du contrat de travail par l'employeur. À cet égard, les auteurs notent que «des doctrines comme celle de la gradation des sanctions ou de l'opportunité de s'amender que doit donner l'employeur à l'employé, doctrines développées par la jurisprudence des instances spécialisées, peuvent maintenant être invoquées avec pertinence devant les tribunaux de droit commun» (page 139). Ils soulignent également le développement de modes intermédiaires de sanction traditionnellement ignorés par le droit civil. C'est le cas notamment de la suspension disciplinaire dont le fondement juridique n'a jamais été véritablement identifié (page 139).

Dans le cadre de l'application de la législation du travail, les auteurs rejettent l'analyse contractuelle du rapport de travail. Ils optent plutôt pour un statut de salarié qui se réalise dès que ses trois éléments constitutifs — prestation de travail, rémunération et subordination — coexistent dans les faits «sans qu'il soit besoin d'établir l'existence formelle d'un lien contractuel entre l'employeur et le salarié, c'est-à-dire sans qu'il y ait nécessité d'établir l'échange de consentements qui fonde l'entente» (page 62). Nous ne pouvons qu'applaudir au rejet très net de l'analyse contractuelle du rapport de travail; une telle analyse ne devrait subsister que dans le droit commun où le contrat de travail constitue toujours le fondement du rapport de travail ou, encore, lorsque la législation fait expressément référence au contrat de travail. Nous sommes cependant dans l'obligation de faire état d'une certaine opposition entre les propos des auteurs à la page 62, propos qui vont nettement dans le sens du rejet de l'analyse contractuelle,

et certains autres propos tenus, à la page 120, qui donneraient à penser que les auteurs retiennent, en définitive, l'analyse contractuelle du rapport de travail même dans le secteur des rapports collectifs du travail. Ainsi, à la page 120, les auteurs affirment que «dans le cadre juridique actuel, le lien contractuel continue néanmoins d'être le facteur de rattachement essentiel de tout régime de travail, qu'il soit issu de la négociation, de la loi ou des deux à la fois» et, par rapport à un travailleur régi par convention collective, que «le contrat s'entendra alors à tout le moins de l'acte d'embauchage déclenchant l'application de la convention collective [...]». Ces affirmations nous semblent difficilement compatibles avec le rejet de l'analyse contractuelle du rapport de travail dans l'application des législations du travail qui font appel à la notion de salarié (page 62). Elles nous semblent aussi difficilement conciliables avec la critique que les auteurs font de l'arrêt *Ville de Montréal-Est c. Gagnon* (voir *supra*) où la Cour d'appel avait retenu une analyse rigoureusement contractuelle du rapport de travail. Il est vrai, comme le constatent les auteurs, que «dans la très grande majorité des situations la réalisation de la notion législative du salarié, c'est-à-dire l'existence du «statut de salarié», coïncidera simplement avec l'existence d'un contrat individuel de travail» (page 62). En fait, nous dirions même que c'est peut-être le cas dans 99,9% des situations. Cependant, c'est aller trop loin que d'affirmer que le contrat constitue «le facteur de rattachement essentiel de tout régime de travail» et qu'il doit s'entendre comme «l'acte d'embauchage déclenchant l'application de la convention collective» (page 120). Les auteurs ne notent-ils pas justement à la page 62 «que l'application de la loi [...] construite autour d'une telle notion de «salarié» demeure indépendante de l'existence d'un contrat de travail?»

Enfin, les auteurs notent qu'en présence d'une convention collective «l'explication classique veut que l'entente individuelle subsiste juridiquement, son contenu étant déterminé par la convention collective» (page 120). Il s'agit de la théorie de l'incorporation des termes de la convention collective dans chacun des contrats individuels de travail des salariés couverts par cette convention. Cette affirmation, compte tenu de la teneur générale du paragraphe dans lequel elle figure, pourrait donner à penser que les auteurs adhèrent à cette explication. Il n'en est rien. Au contraire, dans le cadre du chapitre relatif à la convention collective, les auteurs réfutent énergiquement la thèse de l'incorporation: «l'évolution [...] récente de la jurisprudence et de la législation tend plutôt à affirmer le caractère réglementaire et normatif de la convention et son rôle d'assise juridique des rapports entre les salariés et l'employeur [...] la convention collective impose aux salariés qui entrent dans l'unité de négociation l'équivalent d'une réglementation» (pages 469-470). Les auteurs expliquent donc l'application de la convention collective aux salariés de l'unité de négociation sans faire appel au contrat individuel de travail. Les auteurs ne retiennent donc pas la thèse de l'incorporation, mais, en définitive, la thèse de l'effet réglementaire de la convention collective.

La présentation du droit des rapports collectifs — objet de la seconde partie du volume — est plus classique. En plus d'exposer les règles découlant de lois fondamentales comme le **Code du travail** du Québec et la partie V du **Code canadien du travail**, les auteurs décrivent correctement les «régimes spéciaux» comme celui de l'extension juridique des conventions collectives (pp. 478-490), des relations du travail dans l'industrie de la construction (pp. 490-510) ainsi que le régime, fort complexe, de la négociation collective dans les secteurs public et parapublic (pp. 510-528). Nous avons déjà souligné que l'exposé du droit positif dans le cadre de cette seconde partie respectait bien l'autonomie des droits des rapports collectifs du travail vis-à-vis le droit civil. Au-delà de cette importante question qui divise tant les juristes, il n'est pas sans intérêt de mettre en relief certains passages du volume où les auteurs exposent avec clarté la nature et l'étendue du pouvoir de représentation collective détenu par le syndicat accrédité. Ce pouvoir de représentation — connu aussi comme le monopole de la représentation syndicale ou, tout simplement, comme le monopole syndical — constitue la pierre angulaire du droit des

rapports collectifs du travail au Québec. Les auteurs font correctement ressortir les conséquences juridiques découlant du fondement légal de ce pouvoir de représentation. Ainsi, ils soulignent que l'exercice de ce pouvoir est totalement indépendant «des préférences individuelles des salariés visés» (page 301) ou, en d'autres termes, qu'il «fait abstraction [...] de l'identité des salariés» (page 302). Dans la description de l'étendue de ce pouvoir, les auteurs prennent en compte non seulement les lois tendant à l'organisation des rapports collectifs, mais aussi les autres lois du travail qui attribuent parfois — en fait, de plus en plus fréquemment — un certain rôle du syndicat accrédité (pages 305-307). Ce pouvoir de représentation comporte une contrepartie à la charge du syndicat accrédité: l'obligation de représentation juste et égale des salariés compris dans l'unité de négociation. Cette obligation de représentation fait l'objet d'un important développement (pages 307-322) dans le cadre duquel les auteurs mettent notamment en relief la discrétion que peut exercer le syndicat accrédité — détenteur du pouvoir de représentation — dans le renvoi à l'arbitrage des griefs.

De plus, à propos de la survie de la négociation individuelle au-delà de la négociation collective ou, en d'autres termes, la question de savoir si les conditions de travail contenues à la convention collective constituent un maximum ou, au contraire, un plancher au-delà duquel des ententes individuelles pourraient valablement être conclues par les salariés et l'employeur, les auteurs adoptent résolument la thèse selon laquelle la convention collective «constitue la source unique de droits pour les salariés comme pour les parties à la convention collective» (page 471; voir aussi page 327). Il s'agit de la solution retenue par la Cour suprême, solution qui repose, en définitive, sur le monopole de la représentation syndicale. Les auteurs réfutent avec vigueur la valeur de précédent de l'arrêt **Robitaille** de la Cour d'appel en 1967, qui a été parfois invoqué par ceux qui favorisent la thèse opposée (page 471). À cet égard, cette même Cour d'appel — comme le soulignent justement les auteurs — n'a-t-elle pas, dans l'arrêt **Cholette** en 1982, justement fait prévaloir la convention collective sur une entente individuelle plus favorable au salarié?

Dans la même veine, les auteurs, en plus de présenter des arguments strictement juridiques qui emportent la conviction du lecteur, manifestent, nous semble-t-il, une grande compréhension du droit des rapports collectifs du travail lorsqu'ils soulignent, à l'appui de leur thèse, que les ententes individuelles supérieures à la convention collective minent «le pouvoir de représentation du syndicat. Elles contribuent à la démobilitation des syndiqués, que ce soit en laissant croire à l'inefficacité de la négociation collective, voire en favorisant la discrimination entre les membres d'une même unité. Cette pratique atteint la fonction de l'agent négociateur» (page 471).

Enfin, la possibilité de conclure des ententes individuelles à propos de conditions de travail non prévues à la convention collective serait aussi «incompatible avec le principe de la représentation légale obligatoire des salariés par le syndicat accrédité» (page 472). À cet égard, il est intéressant de relever que, selon les auteurs, le pouvoir résiduaire de direction reconnu à l'employeur par la jurisprudence (pages 462-463) ne saurait justifier la négociation de telles ententes individuelles puisque ce pouvoir de direction «vise [...] une faculté générale de gérer [l'entreprise] et non pas spécifiquement une faculté de négocier des conditions de travail avec des salariés sans passer par le représentant collectif» (page 472).

L'ensemble de ce véritable traité représente 933 pages dont 640 sont réservées à l'exposé du droit. Le reste — plus de 30% du volume — est constitué de divers outils qui facilitent grandement l'utilisation du manuel: liste des abréviations, bibliographie, index de la législation, index de la jurisprudence (180 pages), index analytique (30 pages) et table des matières. L'utilisateur appréciera ces divers instruments, surtout les index. La place occupée dans l'ouvrage par ces divers outils est importante et augmente sensiblement le coût de l'ouvrage. Cependant, les

avantages qu'ils procurent — facilité et rapidité dans la recherche d'une information — justifient largement leur inclusion dans l'ouvrage. À tout événement, leur addition est certes incontestablement plus justifiée que la reproduction de textes législatifs en annexe d'un ouvrage de doctrine — pratique répréhensible, s'il en est une —, textes législatifs que le lecteur aura généralement déjà en sa possession ou, dans le cas contraire, qu'il pourra aisément se procurer ailleurs à coût moindre.

Nous sommes donc en présence d'un volume qui sera, dans les années à venir, un outil de travail de tout premier ordre autant pour le praticien oeuvrant dans les relations du travail, qu'il soit juriste de formation ou non, que pour l'étudiant en droit ou en relations industrielles. Il ne nous reste plus qu'à souhaiter vivement que les auteurs n'attendent pas seize autres années avant de nous livrer une nouvelle présentation systématique du droit du travail en vigueur au Québec.

Alain BARRÉ

Université Laval

**Collective Bargaining in American Industry**, by David B. Lipsky and Clifford B. Donn, eds., Lexington, Mass., Lexington Books, 1987, 351 pp., ISBN 0-669-12595 (alk. paper) 0-669-12595-4 (pbk.: alk. paper)

This book examines contemporary collective bargaining in eight industries and seeks to capture changes in the labour relations climate that began in the late 1970s. Drawing on established scholars with research interests in the respective sectors and utilizing a conference to promote discussion of draft chapters, the editors have achieved two important objectives. First, they have produced a richly detailed study of the effect of recent environmental changes — economic — technological and legal — on the structure and process of collective bargaining and patterns of labour-management conflict. Second, this is a book which should appeal to both practitioners and academics (either as a reference book or as a supplementary text for a collective bargaining course).

Two challenges often exist in putting together this type of edited volume. The first involves the selection of industries for study. In this case, the editors chose automobiles, agricultural machinery, rubber, telecommunications, airlines, professional sports, higher education (primarily faculty) and police. This appears to be a representative cross-section of industries in that it reflects well-established and new collective bargaining relationships, as well as diversity in union representation, bargaining structure and collective bargaining coverage. As well, many of the established sectors have been exposed to environmental shocks — deregulation, technological changes, foreign competition and economic recession. The editors also did not want to replicate the ten industry studies (with the exception of airlines) edited by Somers in 1980 (**Collective Bargaining: Contemporary American Experience**). They acknowledge that «much has happened in collective bargaining in those ten industries since then», but point out «that much of the material in the Somers volume is still valid and the book continues to be widely used» (page 7). While this approach has some merit, it remains unclear to this reader why the steel industry was excluded or for that matter why professional sports and higher education were chosen. Although the latter two industries may be perceived as «important», it can just as easily be argued that their inclusion reflects a sports fetish and a preoccupation with introspection by industrial relations scholars.