

## Relations industrielles Industrial Relations



***Le droit de l'emploi au Québec, 4<sup>e</sup> édition, Par Fernand Morin, Jean-Yves Brière, Dominic Roux et Jean-Pierre Villaggi, Montréal : Wilson & Lafleur, 2010, 2030 p., ISBN : 978-2-8912-7919-2.***

Denis Nadeau

Volume 66, numéro 3, été 2011

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1006352ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1006352ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Nadeau, D. (2011). Compte rendu de [*Le droit de l'emploi au Québec, 4<sup>e</sup> édition, Par Fernand Morin, Jean-Yves Brière, Dominic Roux et Jean-Pierre Villaggi, Montréal : Wilson & Lafleur, 2010, 2030 p., ISBN : 978-2-8912-7919-2.*] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 66(3), 480–482.

<https://doi.org/10.7202/1006352ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2011

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/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

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

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

cal approach that considers the integration development ex-post (see also chapter 1). One has to make the brave assumption that, because measures were taken at that time, including some funded programs, something like an “employment policy” existed from the early 1950s. The question can then be raised as to how to appreciate and assess the turning point of the Amsterdam treaty in this picture? B. Casey does not stress the fact that an employment policy was the outcome of intense and controversial political debate, especially with the role of key political entrepreneurs such as Allan Larsson and Jacques Delors (for more information and analysis of this, we would refer to the various publications of Caroline de la Porte, Mikkil Mailand, Milena Büchs, Sandra Kröger, Jean-Claude Barbier).

In her chapter about “social security”, Philippa Watson chose a triple focus: the social rights of migrant workers – a term labelling European citizens working abroad in the EU, the immense question of equality of treatment between men and women, and the relationship between “social security” and the internal market. Her chapter is very informative and contains very useful references and discussion of the main key decisions by the European Court of Justice (an appendix makes a list of them). However, it suffers from two shortcomings. Firstly, a significant area of the relationship of social protection schemes and the internal market is not covered: namely, pensions (the famous joined cases C-159/91 and C-160/91 *Christian Poucet v. Assurances générales de France and Caisse mutuelle régionale du Languedoc-Roussillon* are not analyzed, despite their key role as to the definition of “solidarity” as an exception to the principle of competition between services, and free movement legislation). Secondly, while the book was published in 2009, it has not been updated for integration developments linked to the new Lisbon Treaty. This applies across the book to all other chapters.

Finally, *Employment Policy in the European Union* is an interesting book in terms of the original scope of research that it opens up, but it also certainly suffers from the dominant focus of the authors – all British-based researchers – who adopt, with the implicit view of their UK system in the background, the rather easy acceptance of concepts used by EU experts, concepts that, with a view to their historical formation and their political content could be deconstructed and thus yield insights into the extreme variety of European social institutions of labour law and social protection.

**Jean-Claude Barbier**  
Université Paris 1

### **Le droit de l'emploi au Québec, 4<sup>e</sup> édition**

Par Fernand Morin, Jean-Yves Brière,  
Dominic Roux et Jean-Pierre Villaggi,  
Montréal : Wilson & Lafleur, 2010, 2030 p.,  
ISBN : 978-2-8912-7919-2.

Moins de quatre ans après la parution de la troisième édition du livre *Le droit de l'emploi au Québec*, les auteurs Fernand Morin, Jean-Yves Brière et Dominic Roux, à qui s'est joint le professeur Jean-Pierre Villaggi, ont publié récemment une toute nouvelle mouture de cet impressionnant ouvrage traitant des multiples volets du droit de l'emploi au Québec. La courte période entre les deux publications n'est pas synonyme d'une simple réédition de l'ouvrage de 2006 puisque le nouveau manuscrit compte deux cents pages supplémentaires, ce qui permet de mesurer l'intensité et le vif intérêt de cette quatrième édition.

Il serait évidemment superfétatoire de présenter en détail cet imposant ouvrage tant il est maintenant bien connu de l'ensemble de la communauté juridique québécoise, canadienne et internationale. Tout en soulignant que les auteurs ont conservé la richesse de ce style qui rend la lecture de cet ouvrage toujours aussi stimulante, je me limiterai à signaler quelles sont les principales modifications qui ont été apportées dans cette édition de 2010.

La première – et elle s'avérait évidemment incontournable – intègre, à de nombreux endroits dans l'ouvrage, les principes découlant de l'important arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 R.C.S. 391. Tenant particulièrement compte de la référence expresse faite par la Cour aux règles de droit international du travail afin de redonner à la liberté d'association prévue par la *Charte canadienne des droits et libertés* une portée tangible, les auteurs ont considérablement élargi leur présentation du droit international du travail et des conventions fondamentales et prioritaires liant le Canada à l'échelle internationale. Au-delà d'une présentation structurée de ces divers instruments, les auteurs font état des grandes libertés en matière de droit d'association, d'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, d'abolition effective du travail des enfants et font ressortir l'objectif prioritaire de promotion du plein emploi. Dans tous ces cas, et ceci ajoute beaucoup à l'intérêt de cette nouvelle section, les auteurs font des références directes à l'interaction entre ces divers principes et le droit québécois et canadien. Dans la même perspective, l'étude porte également sur les textes adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies et fait état des différents pactes et traités auxquels le Canada est partie. Enfin, la *Charte de l'Organisation des États américains*, adoptée en 1948 par l'Organisation des États américains, organisation dont le Canada est devenu membre en 1990, fait l'objet d'un exposé qui permet de mieux distinguer à quelles obligations le Canada est tenu en vertu des divers instruments adoptés par cette Organisation.

Dans un monde où le droit international tend de plus en plus à imprégner l'interprétation devant être conférée au droit national et où les références à ces principes se multiplient devant certaines instances (ceci est particulièrement le cas du Tribunal des droits de la personne du Québec), je ne peux que saluer l'ajout de ces notions

qui, exposées en une vingtaine de pages, offrent une vision captivante des avancées du droit du travail à l'échelle internationale et permet de dégager les premières conséquences que provoquent ces développements en droit québécois et canadien.

Dans la même perspective d'une actualisation de l'ouvrage au droit environnant, il faut noter l'ajout de deux nouvelles sections fort intéressantes. La première présente le nouveau régime applicable aux personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et aux ressources de type familial ou intermédiaires des services sociaux. En faisant une revue des deux lois récentes qui constituent le fondement de ce nouveau régime de négociation, les auteurs font ressortir les particularités caractérisant un système de représentation collective visant la situation de travailleurs autonomes qui ne font pas l'objet de protection dans le cadre traditionnel de nos lois du travail. Avec pertinence, les auteurs soulignent également les limites et « multiples questionnements » posés par ces lois, dont le fait, préoccupant, que le législateur ait exclu les personnes visées par ces deux lois de l'application de la *Loi sur les normes du travail*, de la grande majorité des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la compétence de la Commission de l'équité salariale à leur égard. Les auteurs concluent cette nouvelle section par la phrase suivante qui indique d'une façon concise, mais porteuse de sens, leur principale critique relativement à ces lois récentes : « On eut souhaité que cet exercice de reconnaissance des droits se fasse dans une perspective d'égalité réelle, du moins en droit ». Difficile de ne pas partager ce constat.

Toujours au chapitre des autres lois régissant l'emploi au Québec, l'ouvrage introduit une nouvelle section relative au *Code canadien du travail*. Cette dimension manquait dans les éditions précédentes et elle permet de mieux appréhender toute la diversité des sources de droit applicables au Québec en matière de rapports collectifs

du travail. Certes, la présentation est, selon l'avis des auteurs eux-mêmes, générale et succincte, mais elle a le mérite de faire ressortir les institutions pertinentes qui régissent les rapports collectifs au niveau du droit du travail de juridiction fédérale ainsi que les particularités de ce droit en matière d'accréditation, de processus de négociation, de santé et de sécurité du travail et de normes du travail. Si cette nouvelle section s'avère, pour l'instant, essentiellement descriptive et ne comporte aucune référence jurisprudentielle, elle constitue néanmoins un premier point d'appui intéressant pour toute personne amorçant une recherche en droit fédéral du travail.

L'évolution du contentieux administratif en matière de révision judiciaire a évidemment été examinée par les auteurs. La nouvelle grille d'analyse introduite par l'important arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190 est présentée et le texte permet de bien comprendre les fondements de la politique de déférence que la Cour suprême du Canada exprime depuis une trentaine d'années à l'égard des instances spécialisées en droit du travail. À ces compléments indispensables qui témoignent de la sensibilité des auteurs à l'évolution des diverses sphères du droit de l'emploi au Québec, l'ouvrage est également enrichi d'une mise à jour détaillée, et fort appréciée par les praticiens et chercheurs, de l'ensemble du droit couvert. Ceci est vrai tant à l'égard de la jurisprudence, source inépuisable de découvertes et de surprises, que relativement à la doctrine, dont il faut souligner la qualité, la diversité et la rigueur de ses références.

Dans un monde où le droit de l'emploi est en constante mutation, la nouvelle édition de l'ouvrage des auteurs Morin, Brière, Roux et Villaggi demeure un repère indispensable pour toute personne qui désire appréhender, avec des bases solides, les questions et défis qui se posent au quotidien.

**Denis Nadeau**  
Université d'Ottawa

## **The Employment Relationship : A Comparative Overview**

Sous la direction de Guiseppe Casale, Oxford et Portland Oregon : Hart Publishing; Genève : Bureau international du travail, 2011, 322 p., ISBN : 978-1-84113-420-8 (Hart) et 978-92-2-123302-2 (BIT).

Universellement, la relation de travail est la porte d'entrée du droit du travail, en particulier, le critère d'application de ses mesures protectrices pour les travailleurs. Le présent ouvrage participe de sa centralité : il s'agit d'une analyse comparée de la compréhension de cette notion évolutive dans les différentes régions du monde. Il est en cela on ne peut plus actuel : les modes de production, contemporains, dont le recours accentué à la sous-traitance, font appel à des formes diversifiées de travail. Dans les différentes économies, la dichotomie entre le travail subordonné, domaine traditionnel du droit du travail, et le travail autonome, qui l'exclut au profit du commun, s'estompe. Même, de nouvelles catégories de travail intermédiaires ont vu le jour dans certains pays. Comment alors conçoit-on la relation de travail dans les différents systèmes nationaux ? Trop étroite, elle empêche le droit du travail de correspondre à la réalité actuelle; trop large, elle porte atteinte à une indépendance recherchée dans le travail. À cette problématique centrale s'ajoute en particulier l'intermédiation dans le travail qui complique la recherche de l'employeur; est aussi présente la possibilité d'une dissimulation frauduleuse de la relation de travail sous le couvert d'un travail pseudo-indépendant.

Ces différentes préoccupations avaient retenu l'attention de l'Organisation internationale du travail pendant près d'une décennie (de 1997-98 à 2006); l'objectif initial de l'adoption d'une convention et d'une recommandation a finalement été ramené à l'adoption de la *Recommandation (R-198) sur la relation de travail*. Cet instrument, rappelons-le, souhaite en somme que les Membres de l'OIT facilitent la détermination de l'existence d'une relation de travail de manière à assurer des normes appropriées