Document generated on 10/12/2024 4:28 a.m.

Les Cahiers de droit

Considérations sur la nature, le rôle et l'influence de la doctrine en droit du travail au Québec

Carol Jobin

Volume 26, Number 4, 1985

URI: https://id.erudit.org/iderudit/042703ar
DOI: https://doi.org/10.7202/042703ar

See table of contents

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)
1918-8218 (digital)

Explore this journal

Cite this note

Jobin, C. (1985). Considérations sur la nature, le rôle et l'influence de la doctrine en droit du travail au Québec. *Les Cahiers de droit*, *26*(4), 1059–1070. https://doi.org/10.7202/042703ar

Article abstract

Considerations on the nature, role and influence of authoritative writings or doctrine in Québec labour law.

Authoritative writings or « doctrine » may be defined as follows : « the aggregate of writings that constitute a source of law inasmuch as they may affect law through the actions of the courts or the legislator ». The following hypothesis may then be formulated : although everything points towards an increased development of such writings or doctrine in labour law, several factors have retarded this development. The needs for such research is illustrated via various examples. These needs can be felt in legislative circles, for instance, concerning questions raised over the present consultative committee on labour created by the Québec government for revising the Labour Code. The same applies to the courts in, for example, recent decisions on basic principles applying to collective labour relationships. The article also summarily describes various obstacles hindering the development of authoritative writings which may be divided into objective ones (i.e., recent law, uneven development viz-à-viz North American laws, widespread jurisdictions, lack of researchers, constraints on the university milieu) and subjective ones (i.e., lack of openness in the labour relations milieu, an idealized conception of what doctrine is all about and the knack researchers have for taking on activities linked to practice). Lastly, several desirable orientations for research are mapped out: the penetration of law in labour relations (« juridicisation ») and the invasion of adjudication (« judiciarisation »), the empirical effects of labour law and an integrated and comparative history of Québec labour laws.

Tous droits réservés © Faculté de droit de l'Université Laval, 1985

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Note

Considérations sur la nature, le rôle et l'influence de la doctrine en droit du travail au Québec *

Carol JOBIN **

Considerations on the nature, role and influence of authoritative writings or doctrine in Québec labour law.

Authoritative writings or « doctrine » may be defined as follows: « the aggregate of writings that constitute a source of law inasmuch as they may affect law through the actions of the courts or the legislator ». The following hypothesis may then be formulated: although everything points towards an increased development of such writings or doctrine in labour law, several factors have retarded this development. The needs for such research is illustrated via various examples. These needs can be felt in legislative circles, for instance, concerning questions raised over the present consultative committee on labour created by the Québec government for revising the Labour Code. The same applies to the courts in, for example, recent decisions on basic principles applying to collective labour relationships. The article also summarily describes various obstacles hindering the development of authoritative writings which may be divided into objective ones (i.e., recent law, uneven development viz-à-viz North American laws, widespread jurisdictions, lack of researchers, constraints on the university milieu) and subjective ones (i.e., lack of openness in the labour relations milieu, an idealized conception of what doctrine is all about and the knack researchers have for taking on activities linked to practice). Lastly, several desirable orientations for research are mapped out:

* Le présent texte reprend une communication livrée à l'Association des professeurs de droit du Québec lors de son Congrès annuel de Val Morin le 27 avril 1985. D'abord conçu pour une communication orale, le texte n'a été légèrement remanié que pour une meilleure lecture.

** Actuellement secrétaire de la Commission consultative sur le travail et la révision du *Code du travail*, professeur en congé du Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal.

Les Cahiers de Droit, vol. 26, nº 4, décembre 1985, p. 1059-1070

the penetration of law in labour relations (« juridicisation ») and the invasion of adjudication (« judiciarisation«), the empirical effects of labour law and an integrated and comparative history of Québec labour laws.

Pages

Introduction 1060

1. Les besoins 1061
1.1. Par rapport au législateur 1061
1.2. Par rapport aux tribunaux 1065

2. Les obstacles 1066
2.1. Considérations objectives et quasi structurelles 1067
2.2. Considérations subjectives et quasi culturelles 1068

Conclusion 1070

Introduction

Appelé à s'exprimer sur l'état de la doctrine en droit du travail au Québec — sujet difficilement saisissable et fort délicat — on ne peut réprimer un réflexe très juridique, celui de garantir son cadre de réflexion par une définition. C'est ainsi que, parcourant plusieurs dictionnaires, on découvre au *Grand Larousse de la langue française* une définition en droit du mot « doctrine » qui la décrit comme :

> [l']Ensemble des ouvrages constituant une source du droit dans la mesure où ils [les ouvrages] agissent sur lui [le droit] par l'intermédiaire des tribunaux et du législateur.[1]

Cette définition est intéressante à plusieurs égards. Elle propose quasiment un « test » à la production intellectuelle des juristes en indiquant que cette dernière doit parvenir à des résultats agissant par (et l'on pourrait dire « sur ») les tribunaux et le législateur pour être qualifiée de doctrine. En ce sens, l'application de ce test à l'ensemble des ouvrages de droit du travail pourrait s'avérer cruelle, autant pour les auteurs que pour les « intermédiaires ». Mais en même temps, cette définition recèle un stimulant. Elle

1. *Larousse de la langue française*, tome I, Paris, Librairie Larousse, 1977, p. 542.

évoque, en effet, l'ampleur d'un défi qui attend qu'on le relève dans un sens bien précis, celui de l'affirmation d'une source du droit dont les nécessaires effets sur le législateur et les tribunaux sont peu visibles et confinés à la méconnaissance et à la marginalité.

Ces quelques considérations soumises comme contribution à une discussion s'assortissent d'un *caveat* qu'il convient d'énoncer avant de poursuivre plus avant. Il ne faudrait pas, au cours de l'exercice auquel nous nous livrons, que nos propos soient interprétés comme un jugement dévalorisant l'acquis de la doctrine du droit du travail au Québec. Il faut au contraire le saluer.

Le malheur pour cette doctrine, c'est qu'elle n'a pas atteint sa « masse critique » et qu'elle n'a pas encore couvert l'entité de son domaine si large qu'il requiert encore de l'exploration. C'est pourtant à ces seules conditions que se manifesteront les contradictions, débats, liens et échanges qui constituent la dynamique d'une doctrine et qui lui permettent d'assumer son rôle.

Par rapport à de tels objectifs, quel est l'état de la situation ? Il ne s'agit pas, dans le présent cadre, de tenter de dresser un bilan, mais plutôt de contribuer modestement à une évaluation sommaire. Pour ce faire, nous proposons une hypothèse en forme de paradoxe : *alors que tout appelle au développement de la doctrine en droit du travail, bien des facteurs le « retardent »* (pour ne pas dire davantage). Autrement dit, il y a des besoins et des obstacles. Retenant de la doctrine la définition proposée plus haut, tentons maintenant d'illustrer les uns et les autres.

1. Les besoins (ou comment tout semble appeler le développement de la doctrine)

Les besoins peuvent se manifester de façon directe ou par défaut. L'histoire récente et même actuelle en fournit plusieurs exemples. Nous en avons retenu quelques-uns pour illustrer le rôle et l'influence de la doctrine comme source du droit du travail au niveau du législateur et des tribunaux.

1.1. Par rapport au législateur

Les lois du travail sont assez fréquemment amendées. Elles sont façonnées et refaçonnées par des revendications, consultations et toutes formes de négociations qui prennent place autant à l'extérieur qu'à l'intérieur du processus parlementaire. Mais avant d'être soumis à ce processus, les projets de loi connaissent une étape de conception.

Cette conception peut être faite en milieu plus ou moins clos mais il arrive aussi que, sur certains dossiers ou même globalement, la décision soit prise de publiciser cette conception, de l'élargir en l'exposant au débat public ou à des recherches approfondies ou aux deux méthodes à la fois. On assiste alors à la création de commissions. C'est ce qui s'est produit au Québec pour les lois du travail avec l'avènement, en mars 1984, de la Commission consultative sur le travail et la révision du *Code du travail* (connue maintenant comme la Commission Beaudry)[2].

Cette Commission a été à même d'éprouver plusieurs situations où la production intellectuelle de fond reliée au droit du travail souffrait de carences ou faisait défaut, et de ressentir en même temps toute l'influence qu'elle serait en mesure d'exercer ultimement sur le législateur.

Par exemple, dès le début, les commissaires (aucun alors n'était juriste) ont demandé s'il existait un ou des ouvrages relativement à jour qui rendent compte des lois du travail dans leur ensemble et qui fournissent soit l'historique de ces lois, ou encore qui établissent des comparaisons avec les régimes des provinces ou pays voisins, ou qui proposent une réflexion sur les grands thèmes du droit du travail. On aurait tout aussi bien pu demander s'il y avait un ou des ouvrages de doctrine qui puissent servir de référence à l'occasion d'une opération de révision des lois du travail.

Bien sûr, on a pu s'aider de quelques ouvrages majeurs et reconnus dont la qualité est incontestable. Mais il faut reconnaître que ces sources ne répondaient que partiellement à la demande. Cela rappelle ce passage d'une annexe du Rapport Woods, qui, traitant de son programme de recherches, disait :

> L'absence de recherches et d'études qui a persisté jusqu'à ce jour [dans la recherche en relations du travail] s'est révélée préjudiciable au développement et à l'élaboration d'une politique gouvernementale adéquate dans les relations du travail.[3]

Cette demande initiale des commissaires ne faisait qu'anticiper le tourbillon de questions qui ont ensuite été véhiculées par 75 séances d'auditions publiques tenues à travers neuf régions où 255 mémoires furent déposés totalisant plus de 9 000 pages et comprenant plus de 1 600 propositions dont les ¾ au bas mot demandaient des modifications à diverses lois du travail. À ceci, il faut ajouter les problèmes évoqués au fil d'une vingtaine de séances consacrées à rencontrer les administrateurs du régime, membres de

2. Décret concernant la création d'une commission consultative et d'une conférence socio-économique sur le travail, Gouvernement du Québec, nº 533-84, 6 mars 1984.
3. *Les relations du travail au Canada*, Rapport de l'équipe spécialisée en relations de travail, Bureau du Conseil privé, 1968, 272 pages ; voir l'Annexe J, p. 263-264.

ministères, commissions, conseils, tribunaux et associations diverses de praticiens.

On peut facilement imaginer les discordances et les écarts que peut receler cette matière brute issue des syndicats et du patronat. Ajoutons à cela les demandes des « exclus du système », ce tiers-monde composé de groupes de femmes, de personnes handicapées, de travailleurs et travailleuses immigrantes, d'associations vouées à la défense des non-syndiqués, de regroupements de jeunes, d'organisations coopératives, *etc.* qui ont pris la place qui leur revient et se sont largement exprimés.

À travers ce concert de revendications, un seul consensus a émergé : intégrer les lois du travail en un code du travail avec des recours simplifés et des instances d'application ajustées aux réalités du travail et des relations du travail.

Ce consensus est porteur d'une doctrine du droit du travail. On en retrouve des signes précurseurs et visions prémonitoires à quelques endroits dans la littérature juridique : articles de périodiques ou communications lors de congrès ou colloques. Des considérations d'opportunité sont émises et on perçoit quelques ébauches. Très reconnaissant de l'acquis, on aurait pourtant souhaité davantage, non pas tant en termes de projets d'opérationalisation qu'en termes d'approfondissement et de réflexion sur ce mouvement quasi inévitable d'intégration des lois. Ce mouvement, on a pu l'observer avec l'adoption de la *Loi sur les normes du travail*[4] ou encore avec la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*[5], sans compter la consolidation du *Code canadien du travail*[6], maintenant vieille de plus de quinze ans ou encore, par comparaison avec d'autres domaines, l'opération menée au niveau de l'intégration des lois municipales québécoises. Où en est la réflexion sur ces intégrations ? En a-t-on évalué les effets ?

Pour ce qui est de tous les autres sujets qui, eux, ne font pas consensus, l'éventuel apport d'une doctrine n'en serait pas moins appréciable.

Certaines questions ont fait l'objet d'échanges entre la Commission et les groupes qu'elle a entendus. En voici quelques exemples :

— jusqu'à quel point l'identité et l'autonomie du droit du travail sont-elles reconnues dans notre système de droit ?
— comment se fait-il que des notions de base comme le droit d'association ou les pratiques déloyales, peuvent être interprétées en substance par des tribunaux qui réfèrent au droit civil ou qui les

4. L.R.Q., c. N-1.1.
5. L.R.Q., c. S-2.1.
6. S.R.C. 1970, c. L-1 et amendements.

interprètent à l'occasion d'injonctions, de brefs d'évocation ou de plaintes pénales sur des balances aussi capricieuses que l'apparence de droit ou que « l'au-delà de tout doute raisonnable » ?

— comment se fait-il que les relations du travail se soient à ce point judiciarisées ?

— jusqu'à quel point la loi est-elle un moyen efficace d'intervention ou de changement des mentalités ?

— le statut d'une instance (sa vocation et sa structure) l'assujettit-elle de façon déterminante au processus de la révision judiciaire ou est-ce simplement une question de pouvoirs (entendre les affaires *Tomko*[7] et *Crevier*[8] et comprendre une curiosité qui va au-delà de la théorie constitutionnelle québécoise dite de la Tour de Pise) ?

— le *Code du Travail*[9], en reconnaissant une entité collective et un devoir de représentation *équitable* à l'égard des individus compris dans l'unité de négociation, satisfait-il aux libertés fondamentales ?

— quelles sont les origines exactes de la *Loi des décrets de convention collective*[10] ? A-t-on évalué ses effets sur la concurrence loyale entre entreprises ?

— la *Loi sur les normes du travail*[11] vise-t-elle en intention à établir un minimum ou des normes d'ordre public ? Devrait-on la rendre inapplicable à ceux qui exercent leur droit de négocier collectivement ?

— le *Code du travail* est-il une loi sociale visant à favoriser la syndicalisation ou à établir un équilibre dans les rapports de travail lorsqu'il y a des rapports collectifs ?

— peut-on envisager l'application du *Code du travail* dans une optique administrative par des mécanismes permettant un *policy making* liant (*binding*) lors de l'examen de certains cas, ou l'adjudication avec son formalisme est-elle inévitable ?

Inutile d'en ajouter. Rappelons que ces questions sont soulevées par les organisations et personnes qui vivent les relations du travail. Il semble qu'elles indiquent que « la table est servie pour les disciples de Thémis ». Elles appellent une vision d'ensemble du droit du travail et une vision du droit du travail intégrée aux relations du travail. Malgré tous les efforts qu'une Commission peut déployer par sa recherche, les délais ne permettent souvent que d'enregistrer l'état d'avancement de la recherche, de synthétiser, de vérifier certaines hypothèses pointues.

---

7. *Tomko* c. *Nova Scotia Labor Relations Board*, [1977] 1 R.C.S. 112.
8. *Crevier* c. *P.G. du Québec*, [1981] 2 R.C.S. 220.
9. L.R.Q., c. C-27.
10. L.R.Q., c. D-2.
11. L.R.Q., c. N-1.1.

Un état plus avancé de la doctrine aurait d'ailleurs permis de mieux orienter cette recherche et de la faire progresser davantage. Il faut par ailleurs souhaiter que la recherche qui aura été effectuée contribue à une production de plus grande envergure et, qui sait, peut-être qu'un code du travail intégré, s'il naît, deviendra un stimulant structurant pour une doctrine du droit du travail.

1.2. Par rapport aux tribunaux

Entre les interventions du législateur, les décisions des tribunaux ont, en droit du travail, une influence déterminante au point où souvent, elles ont provoqué des amendements aux lois. Dans un sens plus positif, plusieurs amendements à ces lois peuvent être considérés comme une codification de courants jurisprudentiels bien établis et assurant une plus grande certitude au droit.

Les contributions de la doctrine aux décisions des tribunaux pourraient être majeures. Les exemples sont multiples et évidents. On comprendra que l'occasion se prête peu à entrer dans les détails et que notre propos est d'illustrer des possibilités plutôt que de prouver que des influences déterminantes se seraient nécessairement manifestées.

On n'aura qu'à lire le célèbre jugement du Tribunal du travail [12] sur la transmission ou cession d'entreprise (article 45 du *Code du travail*), pour se convaincre de l'utilité que pourrait avoir une réflexion de fond sur cette question. Cet exemple est d'autant plus crucial que l'appel de cette décision sera prochainement entendu par la Cour suprême du Canada et qu'on peut légitimement s'inquiéter des sources auxquelles pourra se référer cette honorable Cour pour disposer d'une question qui affectera autant la façon d'opérer de l'entreprise que la façon de structurer l'organisation syndicale. C'est rien de moins que du lien de droit entre l'entreprise et l'association de salariés dont on disposera.

Au chapitre des sujets fondamentaux, on pourrait ajouter l'impact des chartes et en particulier la question de savoir si le droit d'association comporte celui de non-association et ses conséquences sur l'économie générale des rapports collectifs de travail. Les tribunaux ont été saisis de cette question et les premières décisions laissent songeur sur le caractère hasardeux des fondements de certains raisonnements. Où est la doctrine québécoise sur cette question que l'on traîne de colloques en conférences ?

12. *Services Ménagers Roy Ltée* c. *Syndicat National des Employés de la Commission Scolaire Régionale de l'Outaouais*, [1982] T.T. 115.

C'est à croire que les libertés fondamentales n'existent que par la proclamation de chartes et que la proclamation de ces chartes a pris les auteurs par surprise.

D'autre part, on peut citer des cas où l'existence et la prise de position de la doctrine ont eu des effets salutaires. C'est dans un ouvrage de droit du travail québécois [13] (qui était plus de la nature d'un manuel — excellent au demeurant — que d'un traité) que l'on retrouve une description modeste et pertinente de l'obligation de négocier de bonne foi. Et c'est en s'appuyant sur cette source que les tribunaux ont pu tempérer les errements « kafkaiens » de la jurisprudence.

Le rôle et l'influence de la doctrine par rapport aux tribunaux se manifestent aussi par la substitution en cas d'absence. La nature ayant horreur du vide, les plaideurs sont quelquefois amenés à développer une doctrine à l'appui de leurs prétentions sous forme d'arguments. On les ravalera alors au rang de thèses patronales ou syndicales alors que, dans bien des cas, il n'y a pas matière à classer ces arguments dans l'une ou l'autre catégorie. Les praticiens souhaiteraient pouvoir invoquer une doctrine. Quant au tribunal qui a l'obligation de juger, il est aussi exposé à élaborer des éléments de doctrine qui risquent de devenir autant de motifs de révision. Ou alors, il préférera s'abstenir de pratiquer de telles incursions. Ces mêmes jugements, ironiquement, seront ensuite colligés et deviendront matière à une analyse doctrinale quelque peu appauvrie. Il y a un risque à ce que le développement du droit ressemble au tissage d'une peau de chagrin.

2. Les obstacles (ou comment plusieurs facteurs semblent pour le moins « retarder » le développement de la doctrine)

Considérant que se manifestent des besoins multiples et palpables qui invitent au développement de la doctrine, comment expliquer que leur satisfaction tarde ou même soit compromise ?

Quels facteurs peut-on identifier qui soient des obstacles à une production accrue qui atteigne le législateur et les tribunaux ? En cette matière, la prudence et la modestie s'imposent et il convient de procéder par interrogations et hypothèses.

Considérant globalement la question, il semble nécessaire de distinguer deux séries d'hypothèses : celles qui s'appuient sur des considérations objectives et quasi structurelles et celles qui s'appuient sur des considérations

13. R. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *Droit du travail en vigueur au Québec*, Québec, P.U.L., 1971, 441 p.

plus subjectives et quasi culturelles. Les premières auront un caractère atténuant et les secondes auront un caractère plus interpellant.

2.1. Considérations objectives et quasi structurelles

Certains constats justifiant l'état de développement de la doctrine en droit du travail semblent s'imposer à l'observateur intéressé. Nous en évoquons certains sommairement.

Tout d'abord, le droit du travail, du moins en ce qui concerne les rapports collectifs, est un droit récent au Québec (1944). Les acquis sont donc minces. Par contre, les bases civilistes des rapports individuels de travail qui, elles, bénéficient d'une longue tradition, ont eu tendance à peser lourdement sur le développement du droit du travail. Que l'on pense au long et inépuisable débat sur les « liaisons dangereuses » entre la convention collective et le contrat individuel du travail. Et que dire de la résurgence de ce dernier sous la forme du congédiement administratif ? Nous commençons à concevoir une autonomie relative du droit du travail en référence aux rapports collectifs mais rien ne garantit contre un certain atavisme inhérent à la discipline juridique.

Ensuite, quoique récent et découlant en droite ligne du *National Labor Relations Act* américain [14], le droit des rapports collectifs québécois, tout en traînant dans son sillage sans jamais l'arrimer une *Loi sur les décrets de convention collective* [15] aux origines équivoques, a opté pour des formules originales, en particulier au niveau des institutions d'application des lois qui rendent la communication, l'échange et la réciprocité d'influences nord-américaines extrêmement aléatoires. Cette situation contribue à limiter l'aire et la densité du domaine à exploiter.

Ajoutons à cela que le développement du droit du travail est très difficile à suivre dans son ensemble et dans des délais raisonnables. Les juridictions et instances sont émiettées, quelquefois dédoublées. L'infrastructure d'information (publication de jugements, compilation de statistiques, *etc.*) est en voie d'amélioration mais la circulation est faible et inégale et la documentation est rendue disponible dans des délais encore trop longs pour alimenter une analyse soutenue et intense.

De plus, les ressources humaines sont peu nombreuses. Il y a peut-être une douzaine de professeurs-chercheurs (une espèce récente) dans le réseau universitaire québécois qui se consacrent rarement en exclusivité ou à plein temps au droit du travail. Ces mêmes personnes sont rattachées soit à une

14. 49 Stat. 449-57 (1935) and amend.
15. *Supra*, note 10.

faculté de droit, soit à un département de relations industrielles. Leurs relations sont très épisodiques. Leurs lieux de rencontre sont très conjoncturels.

Enfin, le cadre universitaire, autant par le sous-développement des études avancées que par les conditions faites à la recherche, ne contribue pas au développement d'une doctrine [16]. Sa topographie tant disciplinaire que géographique et institutionnelle n'a pas permis une concentration de programmes de maîtrise et de doctorat dans un lieu et sur une assez longue période continue pour provoquer des développements de recherche permettant d'appuyer une production de doctrine. Au contraire, bien des énergies se sont dépensées pour donner lieu à des « moments » sans lendemain. Les échanges, la mobilité et la communication accrus devraient, à l'heure de la rareté, être envisagés.

2.2. Considérations subjectives et quasi culturelles

D'autre part, certains facteurs, qui ont des effets semblables à ceux déjà énumérés, confrontent plus directement les auteurs actuels ou éventuels de doctrine. La tâche d'en identifier quelques-uns est ardue mais nécessaire au présent exercice.

Ainsi, il faut considérer le milieu du droit du travail comme faisant partie du milieu des relations du travail autant que du milieu juridique. Quant au milieu des relations du travail, on y retrouve des juristes, des non-juristes, des administrateurs, des juges, des adjudicateurs originant ou non de ce même milieu, avec des taches de naissance ou étiquettes patronales ou syndicales, des universitaires et des praticiens de toutes disciplines ou originant de tout milieu de travail, et des croisements à l'infini de toutes ces catégories segmentées en divers réseaux. Ce milieu a sa culture, ses mœurs. On le dit parfois fermé, conservateur, peu enclin à la transparence, sectaire, *etc.*

On comprendra que tout écrit ne peut y faire autorité spontanément et, en ce sens, il ne faudrait pas rechercher la motivation par la reconnaissance. Les intérêts dominent. Il est normal qu'il en soit ainsi. Dans un tel cadre, le corridor de l'objectivité scientifique est difficile à trouver.

On peut cependant se demander si en d'autres lieux, les milieux équivalents ne font pas meilleur usage de leurs ressources en termes de mobilité et de complémentarité et ne parviennent pas ainsi à créer une

16. Voir le diagnostic établi par le Rapport au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada par le Groupe consultatif sur la recherche et les études en droit, *Le droit et le savoir*, Ottawa, 1983.

communauté de préoccupations et d'expériences qui facilitent l'échange, l'expression et l'alimentation d'une doctrine.

En second lieu, on pourrait ranger au nombre des considérations subjectives la conception très élevée, et peut-être trop élevée, que l'on se fait de la doctrine comme recherche sublime. On a à l'esprit l'image d'une œuvre complète, patiemment écrite et venant couronner une carrière universitaire trentenaire. À force d'associer la doctrine à la densité et la dimension d'un pavé, on favorise la démission et l'évasion. Celles-ci prennent la forme de sujets pointus, d'études descriptives et de compilations jurisprudentielles, qui en restent à cet état de crainte de se commettre sur un sujet déjà exploité qui obligerait à aller plus loin. Il peut également arriver que cet abandon prenne la forme du « complexe de Cendrillon », le prince charmant attendu étant ici la réunion de conditions idéales à la recherche, qu'il s'agisse d'aménagement de la tâche, de ressources monétaires et humaines ou d'un sujet inédit attendu par le législateur ou un tribunal et ce, bien sûr, sans contrainte de délais.

Enfin, et procédant toujours du plus simple au plus complexe, il faut en venir à la délicate question de la discipline et du jugement. Pour quiconque s'intéresse au droit du travail et aspire à une production intellectuelle de la nature de la doctrine, il faut un sain équilibre. Il peut être très enrichissant et valorisant de répondre aux sollicitations que sont l'arbitrage, la consultation, la représentation sous toutes ses formes, les communications, participations à des colloques, comités, *etc.* Toutes ces choses sont excellentes. Elles maintiennent un lien nécessaire avec la pratique et avec le milieu ; elles assurent un rayonnement personnel, disciplinaire et institutionnel ; elles constituent un appréciable service à la collectivité. Par ailleurs, ce n'est pas faire preuve de jansénisme que de soutenir qu'un certain équilibre est souhaitable. Pratiquées sur une trop vaste échelle, ces diverses prestations peuvent nuire à la recherche et au développement de la doctrine alors qu'elles pourraient lui venir en aide. Il pourrait même arriver qu'un universitaire hypothétique, trop occupé à rédiger une opinion ou une sentence, se mette, par inadvertance, à y écrire la doctrine alors qu'il est déjà si périlleux au Québec de commenter la jurisprudence [17].

17. On n'aura, pour s'en convaincre, qu'à consulter les numéros 1 et 3 de la *Revue du Barreau* de 1978 où un professeur de droit, après avoir commenté un jugement de la Cour supérieure, est chapitré par un juge en chef de cette Cour, le directeur de la Revue s'excusant de l'incident et rassurant le juge en chef : voir (1978) 38 *R. du B.* p. 76 à 81 et p. 394 à 396.

Conclusion

Les commentaires qui précèdent sont forcément sommaires et incomplets. Nos propos se voulaient une contribution à un débat sur la nature de la doctrine et sur les conditions à établir pour son développement.

Les quelques obstacles qui y sont énoncés, s'ils s'avéraient fondés, ne font que conférer davantage de valeur aux ouvrages déjà produits et à leurs auteurs.

En délaissant un sujet à peine effleuré, il convient de profiter de l'occasion pour indiquer quelques orientations qu'il serait souhaitable de voir davantage développées par la doctrine québécoise en droit du travail.

Une première orientation consisterait à approfondir le rôle, la fonction et les limites du droit et de son utilisation en matière de relations du travail. La problématique droit et juridicisation/judiciarisation pourrait, en s'alimentant à l'exemple québécois, fournir des hypothèses intéressantes dont il ne faudrait pas sous-estimer l'impact.

Ces mêmes possibilités existent au niveau de l'étude de l'effet des lois. De plus en plus de données et de statistiques sont disponibles et permettent d'envisager des études empiriques qui, malgré les déviations toujours possibles, permettraient de mieux équilibrer l'analyse juridique.

Enfin, il manque toujours une histoire intégrée et comparée de l'évolution des lois du travail au Québec. Cette carence pèse de plus en plus lourdement sur le progrès d'une doctrine qui se cherche encore et que l'on voudrait voir un peu plus comme la gardienne du contexte de la loi et de l'intention du législateur.