

Les Cahiers de droit



ISSE OMANGA BOKATOLA, *L'Organisation des Nations Unies et la protection des minorités*, Bruxelles, Bruylant, 1992, 291 p., ISBN 2-8027-0578-4.

Bjarne Melkevik

Volume 38, Number 1, 1997

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/043440ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/043440ar>

[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 review

Melkevik, B. (1997). Review of [ISSE OMANGA BOKATOLA, *L'Organisation des Nations Unies et la protection des minorités*, Bruxelles, Bruylant, 1992, 291 p., ISBN 2-8027-0578-4.] *Les Cahiers de droit*, 38(1), 238–239.
<https://doi.org/10.7202/043440ar>

Tous droits réservés © Faculté de droit de l'Université Laval, 1997

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/>

prement dite. La condition principale de la réaffectation est la réception par l'employeur d'un certificat médical valide. L'employeur devra répondre à cette demande implicite de retrait (p. 133) et offrir de réaffecter la travailleuse à un emploi qui ne comporte pas les dangers mentionnés dans le certificat. L'offre devra permettre au médecin traitant et à la travailleuse de constater que les dangers ont bel et bien été éliminés. Même si la question relative aux obligations de l'employeur ne fait que rarement l'objet des décisions des commissaires, il est établi qu'un employeur n'a pas l'obligation de réaffecter la travailleuse à un poste dans un autre établissement si celui où elle travaillait est fermé⁹ (p. 135). Les auteures indiquent par la suite que la nature même du retrait préventif n'implique pas toujours un changement de poste : l'élimination des dangers peut suffire pour redonner à la travailleuse un environnement de travail sain. Les auteures analysent ensuite les décisions rendues dans les cas de contestation d'affectation. Il y est notamment question des affectations où les dangers n'ont pas été éliminés, de celles qui comportent de nouveaux dangers et de celles où la travailleuse dit ne pas avoir la capacité raisonnable d'accomplir les nouvelles tâches qui lui sont confiées.

La dernière partie de l'étude porte sur les avantages économiques. L'article 43 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* protège les droits de la travailleuse qui est réaffectée à un poste ou retirée de son travail. L'article 36 de la même loi régit les « indemnités payables à la travailleuse bénéficiant d'un retrait préventif ». Sous ce titre, les auteures traitent de l'interprétation à donner à l'expression « cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail », du « versement des quatorze jours d'indemnités suivant les cinq jours initiaux » et du calcul de l'indemnité de remplacement du revenu.

Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : réflexions sur le droit et la médecine est somme toute un excellent outil de référence en droit du travail. Utile

tant pour les acteurs du secteur de la santé et de la sécurité au travail que pour les praticiens dans le domaine, cet ouvrage permet une analyse approfondie des circonstances entourant le retrait préventif de la travailleuse enceinte. De plus, l'ouvrage de M^{mes} Lippel, Bernstein et Bergeron a gardé depuis juin 1995, date où il était à jour, toute sa pertinence. Il reproduit parfaitement, deux ans plus tard, les courants décisionnels de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles et des tribunaux supérieurs. Les décisions qui ont été rendues après la publication de leur ouvrage ne viennent que confirmer les conclusions soutenues par les auteures. Ainsi, les principes quant à l'inopposabilité à l'employeur des obligations professionnelles ou personnelles de la travailleuse¹⁰, à l'absence de littérature scientifique¹¹, à la présence, après réaffectation, des dangers mentionnés dans le certificat¹², au renversement du certificat médical¹³ et à l'indemnité pour la période des 14 premiers jours suivant le retrait préventif¹⁴ ne sont que quelques exemples où les courants décisionnels énumérés dans l'ouvrage sont toujours applicables.

Benoit LUSSIER
Université Laval

ISSE OMANGA BOKATOLA, *L'Organisation des Nations Unies et la protection des minorités*, Bruxelles, Bruylant, 1992, 291 p., ISBN 2-8027-0578-4.

L'ouvrage de M. Bokatola vient à point nommé. Si l'Organisation des Nations Unies avait longtemps fondu le problème des minorités dans la protection universelle des droits

10. *Hôpital La Providence et Boily*, [1996] C.A.L.P. 87.

11. *Samson et Nouvelliste T.R. Offset*, [1996] C.A.L.P. 93.

12. *Lachance et CLSC des Trois-Saumons*, [1996] C.A.L.P. 970.

13. *Caron et Gestion Informa*, [1995] C.A.L.P. 812 et *Lessard et Hôtel-Dieu de Lévis*, [1996] C.A.L.P. 1071.

14. *Roy et Société des alcools du Québec et C.S.S.T.*, [1995] C.A.L.P. 579.

9. *Provigo distribution Inc. et Blanchet et C.S.S.T.*, [1992] C.A.L.P. 1246, 1249.

de la personne, nous avons vu, au cours de la dernière décennie, une résurgence et une pré-occupation nouvelles en ce qui concerne les minorités. L'ouvrage de l'auteur représente par conséquent une contribution importante à la fois à l'évolution de la protection internationale des minorités et aux enjeux de celle-ci.

Le point de départ de l'ouvrage est la question de la définition même de « minorités ». L'auteur choisit de plaider pour une définition de l'autodéfinition, c'est-à-dire qu'il revient aux gens qui, pour une raison ou une autre, se considèrent comme faisant partie des « minorités » de revendiquer d'être reconnus comme tels. Les enjeux ne sont pas de laisser la porte ouverte à toutes les revendications farfelues, mais concrètement de déjouer le penchant des États à instaurer des définitions qui leur conviennent et qu'ils peuvent contrôler. Car la question de l'autodéfinition ouvre la porte, et c'est sûrement le but, à une dialectique entre une minorité et la communauté internationale comme garantie contre l'assimilation forcée ou déguisée, la discrimination, etc. Il nous semble que l'auteur s'approche ainsi des dernières tendances en droit international où ce n'est aucunement une quelconque définition objective d'une minorité qui compte, mais bien plutôt les problèmes auxquels doivent faire face les minorités lorsqu'elles affirment leur existence.

Après ce choix pour l'autodétermination des minorités, l'auteur consacre la première partie de son ouvrage à ce qu'il dénomme « Les solutions radicales ». Pour en résumer le sens, disons qu'il s'agit de la thèse suivant laquelle une minorité opprimée, discriminée et soumise à une politique d'éradication (culturelle) a le droit, si aucun compromis ne peut être trouvé, à l'autodétermination interne (personnelle ou régionale). Si la politique de l'éradication porte atteinte à la vie ou à la sécurité de vie des minoritaires, le droit à l'autodétermination inclut le droit de sécession. Il s'agit ici largement de la thèse tiers-mondiste du droit à la sécession et à l'autodétermination, et sa présentation aurait été profitable si l'auteur avait pris davantage soin de modérer son propos. En fait, d'un côté il

est trop optimiste et ne prend pas en considération la résistance des États et, de l'autre côté, il se montre trop « pessimiste » en ne tenant pas compte soit d'une solution négociée, soit d'une solution « démocratique » de sécession. Mais, au total, l'auteur montre bien comment la communauté internationale adopte de plus en plus des positions de souplesse sur ces questions.

La deuxième partie de l'ouvrage, qui est consacrée à l'étude des solutions de compromis, est sûrement la partie la plus détaillée. Nous pouvons constater que l'auteur s'intéresse de façon privilégiée à la promotion d'un droit pour les minorités tel qu'il est proposé dans les différents documents de l'Organisation des Nations Unies. M. Bokatola fait, par conséquent, une analyse de tous les documents publiés à ce sujet jusqu'en 1990. Le plus important nous semble être la critique, souvent assez virulente, qu'il fait du projet de déclaration sur les droits des personnes appartenant à des minorités nationales, ethniques, religieuses et linguistiques dans sa version provisoire de 1990. En fait, l'auteur adopte ce qui est communément appelé, dans la culture des experts onusien, une interprétation dynamique de l'article 27 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* de 1966. Il ne semble pas se rendre compte que ladite « interprétation dynamique » représente une sorte d'idéalité, tandis que le projet de déclaration, qui a été définitivement adopté en 1992, constitue un événement marquant pour les minorités.

Par ailleurs, l'ouvrage fournit une introduction raisonnée au domaine de la protection internationale des minorités. Notons cependant que plusieurs événements, déclarations et résolutions et autres sont venus enrichir cette protection depuis la parution de cet ouvrage en 1992. Nous pouvons pourtant recommander sans restriction ce livre aux chercheurs et aux étudiants voulant se renseigner quant à la protection internationale des minorités.

Bjarne MELKEVIK
Université Laval