

## Article

---

« [s.t.] »

Ouvrage recensé :

Virginia LEARY : *International Labour Conventions and National Law*. The Hague, Martinus Nijhoff Publishers, 1982, 191 pp., ISBN 90-247-2551-8

par Alain Barré

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 39, n° 1, 1984, p. 203-205.

Pour citer cet article, utiliser l'adresse suivante :

<http://id.erudit.org/iderudit/050013ar>

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)

tionale et nationale, la grande typologie des associations syndicales, celles des systèmes de négociation collective et des modes de participation à la vie de l'entreprise, y compris, dans ce dernier cas, les processus d'information et de consultation. On pourrait en dire autant d'une façon non limitative, des modes d'interventions dans les conflits d'intérêts et de droit ... Il importe aussi, manifestement, de tenir compte, lorsque cela est possible, de l'arrière-plan historique (par exemple, en ce qui a trait à la limitation du pouvoir de licencier (p. 357), ou encore, socio-économique (exemples: l'incidence de la transformation de l'état économique sur la protection de l'emploi (p. 359); dans son ensemble, le chapitre 7, "Industrial Relations in a Changing Economic Environment").

Le respect nécessaire de la démarche comparative ne fait toutefois pas disparaître l'originalité heureuse de certains apports particuliers. On songe ici notamment à certaines observations critiques quant aux avantages ou désavantages relatifs de fonctionnement des différents types d'intervention juridictionnelle dans les conflits (p. 272), ou encore, quant à certaines situations nationales en ce qui a trait à l'élimination de la discrimination (p. 342). Parfois, l'on dépeint d'une façon relativement détaillée l'exercice de certaines fonctions, ce qui peut néanmoins être nécessaire pour en saisir le sens véritable (par exemple, l'arbitrage des griefs aux États-Unis (p. 269). La complémentarité entre certains textes pourrait aussi être davantage exploitée (par exemple, la portée de l'obligation de paix dans les conventions collectives (p. 235) et le même sujet à l'occasion de l'étude des conflits collectifs de travail (p. 306), ou encore, des modes de solutions des conflits de droit (p. 268)).

En bref, l'ouvrage se présente comme une contribution vigoureuse et marquante à l'étude comparée du droit et des rapports du travail, démarche que des impératifs, tant pratiques que théoriques, commandent d'intensifier sans plus de retard.

Pierre VERGE

Université Laval

**International Labour Conventions and National Law**, by Virginia Leary, The Hague, Martinus Nijhoff Publishers, 1982, 191 pp., ISBN 90-247-2551-8.

Il s'agit d'une version révisée et augmentée de la thèse de doctorat de l'auteur. Cette thèse fut présentée à l'Institut Universitaire de Hautes Études Internationales de Genève.

L'objectif de l'auteur est de vérifier dans quelle mesure les normes internationales du travail sont effectivement incorporées dans le droit national des pays dont la constitution adopte le système de l'incorporation automatique des traités dûment ratifiés. L'étude porte sur les pays suivants: l'Argentine, la France, le Mexique, les Pays-Bas, la Suisse et les États-Unis d'Amérique. L'ouvrage ne concerne donc pas les pays dont le système constitutionnel adopte la méthode de l'incorporation législative, méthode dans le cadre de laquelle le contenu des traités doit être traduit dans le droit interne par le processus législatif normal. La méthode de l'incorporation législative est celle pratiquée dans les pays scandinaves ainsi que dans la plupart des pays du Commonwealth, y compris le Canada.

L'ouvrage est divisé en dix chapitres portant sur les divers aspects du sujet traité. Il est complété par une bibliographie, une table de jurisprudence, une table des traités et conventions, d'un index des auteurs ainsi que d'un index analytique.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT n'a jamais accepté qu'un État partie à une convention puisse prétendre que la méthode de l'incorporation automatique garantit de manière adéquate l'application des dispositions d'une convention dûment ratifiée (à la page 99). Toute la thèse de l'auteur tend à démontrer le bien-fondé de la position de la Commission d'experts de l'OIT.

Afin qu'une disposition d'un traité puisse être applicable directement dans l'ordre interne, il ne suffit pas que le système constitutionnel de ce pays adopte la méthode de l'incorporation automatique; il faut au surplus que ladite disposition soit **self-executing**,

c'est-à-dire une disposition dont le juge interne peut sanctionner de manière immédiate l'application.

À cet égard, il faut tout d'abord observer que certaines conventions — les conventions dites « promotionnelles » — impliquent de la part des États partie l'adoption de mesures positives dans le cadre de la poursuite d'un objectif défini par la convention (à la page 8). Dans ce cas, même dans les pays dont le système constitutionnel pourvoit à l'incorporation automatique dans l'ordre interne des conventions dûment ratifiées, l'adoption de telles mesures demeure impérative pour satisfaire aux exigences de la convention. Le même raisonnement peut aussi être tenu à propos des conventions comportant des dispositions qui requièrent de manière explicite l'adoption de lois ou de règlements (à la page 97).

Par ailleurs, la question de savoir si une disposition quelconque d'une convention est **self-executing**, est une question qui doit être résolue avant toute chose judiciaire interne bien que le droit international ne soit pas totalement étranger à cette question. Dans la mesure où la réponse à cette question relève de l'ordre interne, elle pourra varier considérablement d'un pays à l'autre. L'auteur montre que dans certains États, on a pu interpréter très librement le concept de disposition **self-executing** alors que dans certains autres États, on en a adopté une interprétation fort restrictive (chapitres 5 et 6). Cet état de fait tend donc à justifier l'attitude de la Commission d'experts de l'OIT de ne jamais accepter la prétention à l'effet que l'incorporation automatique dans le droit interne des conventions ratifiées garantit de manière adéquate leur application.

L'auteur signale avec beaucoup d'à-propos que lorsque les normes internationales sont uniquement contenues à la convention, elles demeurent souvent méconnues par les administrateurs du travail, les juges et les individus. Ces derniers ont forcément une meilleure connaissance de la législation interne que du droit international (voir à la page 24). Si les recueils de lois comportent toujours des dispositions incompatibles avec les normes

internationales, il est fort probable que le droit du travail interne, étant mieux connu des intéressés, continuera de s'appliquer au mépris des normes internationales du travail même si ces dernières sont directement applicables dans l'ordre interne. À cet égard, il est parfaitement justifié de la part des organes de contrôle de l'OIT de requérir l'abrogation expresse de toute législation incompatible avec les dispositions d'une convention ratifiée (voir à la page 148).

Il faut aussi relever le problème du rang ou de la hiérarchie des normes internationales. Dans l'ordre interne des pays où l'on a recours à la méthode de l'incorporation automatique, une convention dûment ratifiée sera généralement réputée avoir le même rang qu'une loi nationale. Dans ce cas, une loi nationale postérieure à la ratification de la convention et entrant en conflit avec cette dernière, sera fréquemment appliquée par le juge interne sur la base de la maxime **lex posterior derogat priori** en dépit des engagements internationaux. Alléguer le caractère automatique de l'incorporation du droit international dans l'ordre interne peut alors être nettement insuffisant afin d'assurer une correcte application de la convention (chapitre 8).

Il se dégage très nettement de l'étude que la technique de l'incorporation automatique du droit international dans l'ordre interne ne constitue aucunement une garantie de l'application effective des traités internationaux dûment ratifiés. L'expérience de l'OIT démontre que la méthode de l'incorporation automatique crée davantage d'incertitude que la méthode de l'incorporation législative. L'auteur parle même d'un degré « inacceptable d'incertitude juridique » (à la page 157). Elle n'en retient pas moins que le système de l'incorporation automatique demeure un « système préférable » (à la page 157).

Cette conclusion apparaît justifiée selon le point de vue à partir duquel on évalue chacun des systèmes. Du point de vue des organes de contrôle de l'OIT, il est éminemment raisonnable d'exiger qu'une loi spécifique soit adoptée puisque le mandat de ces organes est de s'assurer que les conventions ratifiées

soient appliquées de manière effective. L'adoption d'une loi spécifique élimine forcément toutes les incertitudes créées par l'adoption du système de l'incorporation automatique. Cependant, du point de vue de l'individu, la perspective est quelque peu différente car son intérêt est de pouvoir alléguer devant le juge interne les dispositions des conventions internationales du travail ratifiées par son pays. Si un État n'a pas légiféré afin d'assurer la mise en oeuvre d'une convention ratifiée ou si sa législation entre en conflit avec les dispositions de cette dernière, l'individu possède alors un intérêt manifeste de pouvoir invoquer le droit international devant les tribunaux de l'ordre judiciaire interne. L'auteur rapporte de nombreux cas où des individus ont pu obtenir la sanction du droit international devant les tribunaux de leur pays. Elle rapporte aussi, il est vrai, des cas où des tentatives de cette nature ont pu échouer (chapitre 6). Il n'en demeure pas moins qu'avec un système d'incorporation automatique, l'individu peut «courir sa chance» alors que dans un système d'incorporation législative, l'individu est infailliblement conduit à rechercher la source de son droit dans la législation nationale.

À tous les égards, la thèse de Virginia Leary emporte la conviction.

**Alain BARRÉ**

Université Laval

**Personnel Management in Canada**, by Thomas H. Stone and Noah M. Meltz, Toronto, Holt, Rinehart & Winston, 1983, pp. XVI + 411, ISBN 0-03-921591-1.

This book is a Canadianized version of the textbook by T. Stone **Understanding Personnel Management** published in the U.S. The book combines a general explanation of the theories and principles of personnel management with a description of their application in the Canadian context. The first part explains the field of personnel administration

and industrial relations. The second part deals with the planning and staffing functions: human resources planning, job analysis, recruiting, and selection. In the third part are discussed the functions related to employee development: orientation, training and development, performance appraisal, and career planning. Part four discusses the functions of importance to employee maintenance: compensation, benefits, health and safety, and labour relations. Part five summarizes issues and challenges in personal administration.

One of the obvious assets of this book is the presentation of Canadian specificities. For example, the federal government jurisdiction covers less than ten per cent of all employees in comparison with ninety per cent in the U.S. Another specificity, the multicultural character of the society, unfortunately is not recognized in the book. Pity, because the intercultural communication (see a useful book under this title by L.E. Sarbaugh published by Hayden Book Company in 1979) should play a substantial role in the skills of personnel officers when dealing with people of various background.

The authors recognize the fact that "Knowledge of labour force characteristics, trends, and local labour market conditions is particularly useful for the personnel functions of human resources planning, recruiting, and compensation" (p. 21). However, they do not adequately recognize the necessity in Canada to know enough about the socio-cultural upbringing of people much more differentiated than in the U.S. The attention to the Canadian minorities is limited to a few lines on p. 29 focused exclusively on Indians, with an evident neglect of any other groups. An effective recruiting and retention of an adequate supply of qualified employees depends, among others, on the recognition of the peculiar socialization factors characteristic for a given ethnic category of people. In this respect the substantial dependence of several Canadian businesses on the skilled immigrant labour should be acknowledged by the Canadian textbook.