Document generated on 07/15/2025 8:40 p.m.

Les Cahiers de droit

# L'ordre public dans les relations de travail

Louise Otis

Volume 40, Number 2, 1999

URI: https://id.erudit.org/iderudit/043547ar
DOI: https://doi.org/10.7202/043547ar

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 article

Otis, L. (1999). L'ordre public dans les relations de travail. *Les Cahiers de droit*, *40*(2), 381–401. https://doi.org/10.7202/043547ar

Article abstract

Little by little. Labour Law has emerged in Québec and Canada as a separate socio-legal entity with its own specifics that set it apart from other areas of the law. It provides comprehensive, dynamic and instantaneous feedback on the forces with which workers must cope in their community.

Initially, this paper presents a review of contemporary standards of public order governing labour relations by highlighting the sources as well as the sectors of human activity referred to by the setting of such standards. The author then dwells on an analysis of changes over time in the application of these standards in North American society and the role played by government within the framework of global marketplaces and free-trade agreements.

Tous droits réservés © Faculté de droit de l'Université Laval, 1999

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/

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/

# L'ordre public dans les relations de travail

Louise OTIS*

*Progressivement, le droit du travail a émergé au Québec et au Canada comme entité sociojuridique indépendante, avec des particularités qui le distinguent des autres régimes de droit. Il assure un rapport complet, dynamique et instantané entre tous les mouvements de société auxquels le monde du travail doit faire face.*

*Dans un premier temps, le présent texte comprend une revue des normes contemporaines d'ordre public encadrant les relations de travail qui met en évidence les sources ainsi que les domaines de l'activité humaine visés par l'établissement de ces normes. Dans un second temps, l'auteure analyse l'application évolutive de ces normes dans la société nord-américaine et le rôle de l'État dans un contexte de mondialisation et de libre-échange.*

---

*Little by little, Labour Law has emerged in Québec and Canada as a separate socio-legal entity with its own specifics that set it apart from other areas of the law. It provides comprehensive, dynamic and instantaneous feedback on the forces with which workers must cope in their community.*

*Initially, this paper presents a review of contemporary standards of public order governing labour relations by highlighting the sources as well as the sectors of human activity referred to by the setting of such standards. The author then dwells on an analysis of changes over time in the*

---

* L'auteure a été juge à la Cour supérieure du Québec pendant trois ans et est maintenant juge à la Cour d'appel depuis 1993. Elle tient à remercier Monia Audy et Annie Demers pour la recherche effectuée à l'occasion de la préparation de ce texte.

*Les Cahiers de Droit*, vol. 40, n° 2, juin 1999, pp. 381-401

*application of these standards in North American society and the role played by government within the framework of global marketplaces and free-trade agreements.*

---

*Pages*

**1. La détermination des normes d'ordre public** ..... 383
1.1 Les sources des normes d'ordre public ..... 383
1.1.1 La législation ..... 384
1.1.2 La jurisprudence des tribunaux de droit commun et administratifs ..... 385
1.1.3 Les normes internationales et régionales ..... 386
1.2 Les domaines d'action des normes d'ordre public ..... 388
1.2.1 L'ordre public dans les relations individuelles de travail ..... 388
1.2.2 L'ordre public dans les relations collectives de travail ..... 394
1.2.2.1 Les normes d'ordre public ayant pour objet le contenu de la convention collective ..... 395
1.2.2.2 Les normes d'ordre public ayant pour objet les relations collectives de travail ..... 395
**2. L'application évolutive des normes d'ordre public** ..... 396
**Conclusion** ..... 401

---

Le Québec, par son évolution historique au sein du Canada, a hérité de deux systèmes de droit : le droit civil français, issu de la colonisation par la France, et le droit public anglais, qui résulte de la Conquête britannique.

Le droit civil repose sur le principe de la liberté contractuelle. En effet, la volonté des parties et le contrat sont considérés, en droit civil, comme la loi des parties.

L'ordre public peut être défini comme une restriction à cette liberté contractuelle des individus dans le but de préserver l'équilibre des rapports au sein de la société. Le professeur Pineau caractérise ainsi l'ordre public :

> L'ordre public serait cet ordre qui prime les intérêts privés et qui est nécessaire au maintien de l'organisation sociale. L'homme vivant en société et la société étant, de ce fait, au-dessus de l'homme, celui-ci doit respecter les obligations qu'il a envers elle ; c'est pourquoi il ne peut plus, par convention particulière, se dérober à ses obligations sociales. C'est en ce sens que l'ordre public constitue

> une restriction à la liberté contractuelle ; dans la mesure où l'on abusera de cette dernière, on verra se développer la notion d'ordre public[1].

Le respect des normes d'ordre public est imposé de façon générale par le *Code civil du Québec*[2], dans le Livre des obligations, au second alinéa de l'article 1373 : « La prestation doit être possible et déterminée ou déterminable ; elle ne doit être ni prohibée par la loi ni contraire à l'ordre public. »

L'ordre public se divise en deux grandes catégories : l'ordre public politique, qui s'attache à défendre l'État, la famille et la morale, et l'ordre public économique, qui se traduit par l'intervention de l'État dans la mise en œuvre de certains contrats afin d'offrir une protection particulière à l'un des cocontractants. Dans le contexte de l'ordre public économique, l'État — en réaction aux excès de pouvoir résultant de la révolution industrielle — a été amené à établir, législativement, un encadrement juridique destiné à corriger un rapport de force inégal entre l'employeur et le salarié.

Puis, progressivement, le droit du travail a émergé, comme entité sociojuridique indépendante, avec des particularités qui le distinguent de tout autre régime de droit. Il assure un rapport complet, dynamique et instantané avec tous les mouvements de société auxquels le monde du travail doit faire face.

Dans l'exposé qui suit, nous déterminerons, dans un premier temps, les normes contemporaines d'ordre public qui encadrent les relations de travail et, dans un second temps, nous traiterons de l'application évolutive de ces normes dans la société nord-américaine.

## 1. La détermination des normes d'ordre public

Dans un bref survol, nous mettrons en évidence les sources des normes d'ordre public ainsi que les domaines de l'activité humaine visés par l'établissement de ces normes dans les relations de travail, tant individuelles que collectives.

### 1.1 Les sources des normes d'ordre public

Les sources des normes d'ordre public au Canada et, plus particulièrement au Québec, sont de différents types. Les normes d'ordre public dans les relations de travail peuvent être imposées par une intervention

1. J. Pineau et D. Burman, *Théorie des obligations*, 2e éd., Montréal, Éditions Thémis, 1988, p. 172.
2. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64.

législative de l'État, par la création d'un ordre public judiciaire provenant des tribunaux de droit commun ou administratifs et par des normes internationales ou régionales susceptibles d'avoir un impact direct ou indirect sur les relations de travail.

### 1.1.1 La législation

L'établissement des normes d'ordre public dans les relations de travail au Québec résulte, en grande partie, d'une intervention législative. Très tôt, le législateur a fait le choix politique de déterminer les normes minimales de travail atténuant ainsi la liberté contractuelle existant entre l'employeur et le salarié : « Si la nécessité d'une intervention du législateur ne paraissait pas faire de doute, toute modification susceptible de changer l'équilibre entre les parties à notre régime de relations du travail ne pouvait être que la résultante d'un choix politique[3]. »

L'intervention de l'État fut donc essentielle dans le développement des normes d'ordre public dans les relations de travail : « Outre la gestion de la monnaie, c'est dans le domaine des conditions de travail que s'est imposée, très rapidement la nécessité d'une intervention de l'État[4]. »

L'État est intervenu afin d'établir un cadre de protection minimale pour les travailleurs. Son champ d'action a été modulé, en grande partie, par le partage des compétences entre le Parlement fédéral et les législatures provinciales, lequel se trouve établi par la Constitution du Canada.

En effet, la détermination de certaines normes d'ordre public dans le domaine du travail ne pouvait se faire que dans le respect de la *Loi constitutionnelle de 1867*[5] qui précise les champs de compétence respectifs du Parlement fédéral et des provinces.

De façon générale, ce sont les articles 91 et 92 de la loi de 1867 qui délimitent le partage des compétences entre les deux ordres de gouvernement. L'article 91 fixe les pouvoirs du Parlement du Canada et l'article 92, les pouvoirs exclusifs des législatures provinciales. En matière de relations de travail, ni l'article 91 ni l'article 92 de la *Loi constitutionnelle de 1867* n'attribuent de façon expresse et indépendante la compétence de l'une ou

3. L. BÉLANGER *et al.* (dir.), *La détermination des conditions minimales de travail par l'État. Une loi : son économie et sa portée*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1980, p. 19.
4. R. COUILLARD et G. DOSTALER, *Les normes du travail. Une analyse de certaines dimensions économiques et juridiques des normes du travail et de leur application au Québec*, Québec, Les Publications du Québec, 1986, p. 6.
5. *Acte de l'Amérique du Nord britannique, 1867*, 30 & 31 Vict., R.-U., c. 3.

l'autre des législatures à cet égard[6]. C'est en rattachant les relations de travail aux rapports civils entre employeurs et salariés régis par la compétence provinciale que le Conseil privé a posé, dès 1925, le principe de la compétence usuelle des provinces en ce qui concerne les relations de travail[7]. Toutefois, le Parlement fédéral s'est vu reconnaître le pouvoir de légiférer quant aux relations de travail dans les entreprises qui sont de sa compétence (directe ou indirecte) selon les domaines visés dans l'article 91 ainsi que dans le cas des territoires non érigés en provinces[8].

Les domaines qui ont fait l'objet d'une législation en vue d'établir des normes d'ordre public dans les relations de travail sont divers :

> Les dernières décennies ont été marquées par une intervention croissante de l'État dans la définition du contenu obligationnel du rapport de travail. Les mesures législatives et réglementaires ont ainsi créé un régime légal de travail qui se préoccupe à la fois des conditions d'exécution du travail et du maintien, en certaines circonstances, du lien d'emploi[9].

Outre les législatures, les tribunaux contribuent également à compléter l'éventail des normes d'ordre public relatives aux conditions de travail.

### 1.1.2 La jurisprudence des tribunaux de droit commun et administratifs

L'*ordre public virtuel* — en ce qu'il s'attache à l'interprétation d'une disposition d'une loi muette quant à son caractère d'ordre public — a donné lieu à plusieurs arrêts dont le plus important demeure l'arrêt *Garcia Transports Ltée* c. *Cie Royal Trust*[10]. La Cour suprême y a énoncé ceci à la page 521 : « [l]e critère qui distingue les lois d'ordre public des autres types de lois réside dans l'intérêt public, plutôt que simplement privé, dont se soucie le législateur ».

Les tribunaux, en déterminant si une disposition peut recevoir le qualificatif « d'ordre public », devront donc s'interroger sur l'intention du législateur, de même que sur l'importance que présente la disposition pour l'organisation sociale. En l'instance, la Cour suprême a jugé que les dispositions avaient été édictées à la fois pour protéger un groupe limité de personnes et pour promouvoir le bien-être économique de la société en général. De plus, le caractère d'ordre public était essentiel afin que les dispositions litigieuses produisent quelque effet.

---

6. R.P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec : pratiques et théories*, 3e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996, p. 3.
7. *Toronto Electric Commissionners* c. *Snider*, [1925] A.C. 396.
8. *Renvoi au sujet du Traité de Versailles et des heures de travail*, [1925] R.C.S. 505.
9. R.P. Gagnon, *op. cit.*, note 6, p. 105.
10. *Garcia Transport ltée* c. *Cie Royal Trust*, [1992] 2 R.C.S. 499.

D'autre part, l'intervention des tribunaux par l'entremise de l'*ordre public judiciaire* ne date pas d'hier. En effet, bien avant que le *Code civil* intègre des dispositions pertinentes aux clauses de non-concurrence, les tribunaux déclaraient invalides celles qui présentaient une « durée déraisonnable ou [une] portée territoriale déraisonnable, eu égard en chaque cas au domaine des affaires ou des activités visées par les clauses restrictives[11] ». Dans le cadre d'application de l'ordre public judiciaire — qui n'a pas le soutien exprimé ou implicite de la loi — les tribunaux québécois ont pris en considération, notamment, les valeurs fondamentales de la société à un moment donné de son évolution par la démonstration d'un intérêt social ou économique réel et prédominant[12].

La jurisprudence se révèle donc une source appréciable de règles d'ordre public dans la mesure où celui-ci n'a pas été rendu explicite par le législateur et dans la mesure où, en l'absence d'un texte législatif, les tribunaux québécois paraissent vouloir sanctionner les clauses contractuelles qui vont manifestement à l'encontre des valeurs sociales admises.

La dernière source des normes d'ordre public en matière de relations de travail résulte des accords venant des organismes internationaux et régionaux qui ont certainement un impact sur l'établissement des normes d'ordre public en droit interne.

### 1.1.3 Les normes internationales et régionales

Le régime des rapports existant au Canada entre le droit international et le droit interne est établi par la Constitution canadienne elle-même. Puisque celle-ci repose sur les mêmes principes que celle du Royaume-Uni, les tribunaux canadiens se sont largement inspirés de la jurisprudence des tribunaux anglais pour définir le mode d'intégration du droit international au droit interne[13].

Premièrement, le droit de conclure des traités internationaux ressort de la prérogative de la Couronne qui est exercée, dans les faits, par le Cabinet des ministres fédéral. Deuxièmement, l'intégration de ces traités internationaux dans le droit interne impliquera l'intervention du pouvoir législatif qui se traduira par l'adoption de lois dites de « mise en œuvre ». Troisièmement, enfin, il faut souligner que le partage des pouvoirs prévus

---

11. *Cameron* c. *Canadian Factors Corporation Ltd.*, [1971] R.C.S. 148, 163.
12. *Brasserie Labatt ltée* c. *Villa*, [1995] R.J.Q. 73 (C.A.) ; *Godbout* c. *Longueuil (Ville de)*, [1995] R.J.Q. 2561 (C.A.), confirmé par : [1997] 3 R.C.S. 844.
13. J.-M. Arbour, *Droit international public*, 3e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, pp. 143-178.

dans la *Loi constitutionnelle de 1867* peut parfois compliquer la mise en œuvre des traités internationaux ratifiés par le fédéral. L'autre source essentielle de droit international réside dans la coutume internationale qui pourra être invoquée devant les tribunaux lorsqu'elle ne contrevient pas aux règles normatives du droit interne canadien.

Le droit international regorge de normes concernant le droit du travail, qu'elles proviennent de l'Organisation internationale du travail (OIT) ou qu'elles soient élaborées dans le cadre plus général des Nations Unies. Notamment, le Canada est partie aux conventions suivantes : la Constitution de l'OIT (formant la partie XIII du *Traité de Versailles*) (ratifiée par le Canada en 1947) ; la *Convention no 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical* ((1950) 68 R.T.N.U. 19 (ratifiée par le Canada en 1972)), le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* ((1976) 999 R.T.N.U. 187 (adhésion du Canada en 1976)) ; le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* ((1976) 993 R.T.N.U. 13 (ratifié par le Canada en 1976))[14]. Les deux pactes contiennent essentiellement des normes relatives aux droits de la personne, mais ils sont pertinents en droit du travail en ce qu'ils comprennent des normes concernant, entre autres, le droit d'association.

Dans le cadre des normes nationales susceptibles d'influer sur le droit du travail national, il faut certainement se référer à l'*Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail* (ANACT) qui « préconise l'échange d'information et le respect de la législation du travail dans les trois pays de l'Amérique du Nord[15] ». L'ANACT est un accord parallèle à l'*Accord de libre-échange nord-américain* (ALENA), conclu dans son prolongement et réglant certaines questions qui découlent de son application.

Enfin, les tribunaux canadiens recourent, à l'occasion, au droit international pour faciliter l'interprétation de la *Charte canadienne des droits et libertés*[16].

---

14. Voir généralement D. TURP, « Le recours au droit international aux fins de l'interprétation de la Charte canadienne des droits et libertés : un bilan jurisprudentiel », (1984) 18 *R.J.T.* 353.
15. M. MORPAW, « L'accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail : historique, points saillants, mise en œuvre et importance », dans *Droits du travail et commerce international, Actes de la 6e journée en droit social et du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1995, p. 33, à la page 37.
16. Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (1982, R.-U., c. 11) [ci-après citée : « Charte canadienne »].

### 1.2 Les domaines d'action des normes d'ordre public

#### 1.2.1 L'ordre public dans les relations individuelles de travail

Au Québec, les dispositions d'ordre public régissant les relations individuelles de travail se retrouvent dans certaines lois entièrement consacrées à l'établissement des normes minimales de travail. D'autres lois de nature plus générale viennent compléter ces lois de façon à parachever le filet de protection que constituent les normes minimales dans les relations individuelles de travail. Examinons, succinctement, les dispositions les plus importantes de cet ensemble législatif.

D'abord, la *Charte des droits et libertés de la personne*[17], loi québécoise à caractère général et possédant un caractère supralégislatif, interdit toute discrimination reliée à la race, à la couleur, au sexe, à la grossesse, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à l'âge, à la religion, aux convictions politiques, à la langue, à l'origine ethnique ou nationale, à la condition sociale, à un handicap ou à l'utilisation d'un moyen pour le pallier, et ce, dans les circonstances suivantes : l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que l'établissement de catégories ou de classification d'emploi (art. 10 et 16). L'article 18.1 complète ces dispositions en interdisant à l'employeur d'exiger des renseignements relatifs à tous les motifs de discrimination déjà énumérés. L'atteinte de l'égalité est également favorisée par l'article 18.2 qui interdit à un employeur de refuser d'embaucher ou de pénaliser autrement une personne pour le motif qu'elle aurait été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette dernière n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne a obtenu le pardon.

La Charte québécoise proscrit également la discrimination dans les relations de travail de la part des associations d'employeurs ou de salariés dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association (art. 17) ou par un bureau de placement dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi (art. 18). L'article 19 prévoit aussi qu'un employeur doit accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent, à moins que la discrimination ne soit basée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou les heures supplémentaires effectuées (art. 19,

17. *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12 [ci-après citée : « Charte québécoise »].

al. 2) ou encore sur les aptitudes ou les qualités requises par un emploi (art. 20).

La discrimination s'apprécie de façon objective, c'est-à-dire que « l'existence d'une discrimination prohibée par la Charte est indépendante de toute intention discriminatoire chez son auteur[18] ».

La discrimination peut également être directe ou indirecte. La discrimination directe vise « une pratique ou un règle qui, à première vue, établit une distinction pour un motif prohibé[19] ». Elle ne peut se justifier qu'au terme de l'article 20, soit l'exception équivalente à une exigence professionnelle : si tel est le cas, la discrimination est justifiée et l'employeur n'est tenu à aucune obligation d'accommodement. Quant à la discrimination indirecte, elle concerne « les cas de discrimination par suite d'un effet préjudiciable[20] ». Dans ces cas, l'employeur a une obligation d'accommodement raisonnable envers l'employé.

Il faut mentionner en outre la *Charte de la langue française*[21] qui est aussi une loi à caractère général mais créant des obligations d'ordre public en matière de relations de travail. Cette loi empêche un employeur d'exiger la connaissance d'une langue autre que la langue officielle pour l'obtention d'un poste ou d'un emploi et oblige l'employeur à rédiger dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel de même que la publication en français des offres d'emploi de promotion (art. 41 et 46).

La *Loi sur les normes du travail*[22], entièrement consacrée à l'établissement des conditions minimales de travail, énonce la majorité des conditions minimales auxquelles ni l'employeur ni le salarié ne peuvent déroger, et ce, même en présence d'une entente entre les parties. En effet, la *Loi sur les normes du travail* est *entièrement d'ordre public* (art. 93). Toute dérogation à cette loi doit être interprétée restrictivement. Ainsi, lorsqu'un ensemble de clauses contractuelles semble accorder des conditions plus avantageuses que la loi, mais que ces clauses, considérées isolément, sont moins avantageuses que les conditions minimales, la *Loi sur les normes du travail* prévaudra[23].

Parmi les conditions de travail faisant l'objet de la protection de la *Loi sur les normes du travail*, mentionnons les suivantes :

---

18. R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 6, p. 26.
19. *Ibid.*
20. *Ibid.*
21. *Charte de la langue française*, L.R.Q., c. C-11.
22. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1.
23. *Montreal Standard* c. *Middleton*, [1989] R.J.Q. 1101 (C.A.).

| | |
|---|---|
| — Salaire : | Fixé par le gouvernement par règlement (salaire minimum) :<br>• 6,90 $ l'heure pour tous les salariés[24] ;<br>• 6,15 $ l'heure pour les salariés recevant des pourboires[25] ;<br>271 $ par semaine pour les domestiques qui résident chez leur employeur[26] |
| — Durée du travail : | Semaine normale de travail comportant 44 heures[27], sauf exceptions[28] |
| — Heures supplémentaires : | Majoration de 50 p. 100 du salaire horaire habituel[29] |
| — Repos hebdomadaire : | Au moins 24 heures consécutives[30] |
| — Congés : | Congés fériés, chômés et payés[31] |
| — Congés sociaux : | Événements familiaux (décès, mariages, naissances)[32] |
| — Congés annuels payés : | Au moins deux semaines continues pour le salarié comptant un an de service continu[33] |
| — Indemnité de départ : | Variation de une à huit semaines de salaire, selon les années de service continu[34] |

La *Loi sur les normes* prévoit, de plus, des conditions d'ordre public se rattachant à l'extinction du contrat de travail. Ainsi, le législateur a instauré des normes de protection afin de prévenir le salarié contre toute mesure disciplinaire illégale. La *Loi sur les normes du travail* empêche l'employeur ou son agent de congédier, suspendre ou déplacer un salarié, de prendre des mesures discriminatoires ou d'user de représailles à son endroit ou de lui imposer toute autre sanction pour les motifs suivants : à cause de l'exercice d'un droit par le salarié ; pour le motif qu'un salarié a fourni des renseignements à la Commission ; pour la raison qu'une saisie-arrêt a été effectuée à l'égard du salarié ; pour le motif qu'un salarié est un

24. *Règlement sur les normes du travail*, R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 3, art. 3.
25. *Id.*, art. 4.
26. *Id.*, art. 5.
27. *Loi sur les normes du travail*, précitée, note 22, art. 52.
28. *Règlement sur les normes du travail*, précité, note 24, art. 8-13.
29. *Loi sur les normes du travail*, précitée, note 22, art. 55.
30. *Id.*, art. 78.
31. *Règlement sur les normes du travail*, précité, note 24, art. 14.
32. *Loi sur les normes du travail*, précitée, note 22, art. 80-81.1.
33. *Id.*, art. 66-69.
34. *Id.*, art. 82 et suiv.

débiteur alimentaire ; pour la raison qu'une salariée est enceinte ; dans le but d'éluder l'application de la loi ou du règlement ; ou pour le motif qu'un salarié a refusé de travailler au-delà des heures habituelles de travail (art. 122). L'âge, la maladie ou l'accident d'un salarié font également l'objet d'une certaine protection au regard de la *Loi sur les normes du travail* (art. 122.1 et 122.2).

D'autre part, la *Loi sur les normes du travail* prévoit une protection contre le congédiement sans une cause juste et suffisante dans le cas d'un salarié qui justifie trois ans de service continu dans une entreprise (art. 124). Cette disposition a donné lieu à une jurisprudence abondante en matière de congédiement. Il existait une certaine controverse quant à savoir si l'article 124 constituait une « norme du travail » — bénéficiant du caractère d'ordre public — ou simplement un « recours ». Il a été finalement reconnu que le droit de ne pas être congédié sans une cause juste et suffisante après trois ans de service continu constitue bel et bien une norme et est donc assujetti au caractère d'ordre public[35].

Au regard de la terminaison du contrat de travail, soulignons que l'article 2092 du *Code civil du Québec* prévoit que « [l]e salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation est faite de manière abusive ».

Conséquemment, une clause de préavis ou d'indemnité qui aurait pour effet de réduire la durée du délai de congé dont le salarié aurait pu normalement bénéficier serait nulle. Il s'agit ici du régime de droit commun gouvernant le contrat de travail dans l'instauration des rapports entre employeurs et salariés.

Un autre aspect de la protection accordée par les normes d'ordre public pendant la durée du contrat de travail concerne l'obligation de respecter la santé et la sécurité des travailleurs. La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*[36], *entièrement d'ordre public*, fixe les conditions minimales de travail en matière de santé et de sécurité (art. 4). Une entreprise ne peut donc mettre en œuvre des normes de santé et de sécurité moindres que celles qui sont prévues dans la loi. Une convention collective peut évidemment contenir des dispositions plus avantageuses pour la santé ou la

35. *Malo* c. *Québec (Commission générale du travail)*, [1995] R.J.Q. 1686 (C.A.) ; *École Weston inc.* c. *Tribunal du travail*, [1993] R.J.Q. 708 (C.A.) ; *Giguère* c. *Cie Kenworth du Canada (division de Paccar du Canada ltée)*, [1990] R.J.Q. 2485 (C.A.) ; *Martin* c. *Cie d'assurance du Canada sur la vie*, [1987] R.J.Q. 514 (C.A.) ; *Produits Petro-Canada inc.* c. *Moalli*, [1987] R.J.Q. 261 (C.A.).

36. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1.

sécurité des employés (art. 4, al. 2). De façon générale, la loi prévoit que le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, ce qui inclut le droit de recevoir de la formation, de l'information et des conseils en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que de bénéficier de services de santé préventifs et curatifs selon les risques auxquels l'employé est exposé dans l'exercice de ses fonctions.

De façon plus particulière, les conditions minimales en matière de santé et de sécurité au travail incluent la protection des droits suivants. D'abord, l'article 12 de la loi prévoit la possibilité pour l'employé d'exercer un *droit de refus*. L'employé peut refuser l'exécution d'un travail s'il a des motifs raisonnables de croire à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou que l'exécution de la tâche aurait pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. L'employé doit alors aviser son employeur de son refus d'exécuter un travail (art. 15).

Le droit de refus entraîne comme corollaire l'interdiction pour l'employeur de faire exécuter le travail par un autre travailleur jusqu'à ce qu'une décision ait été prise quant au droit de refus du travail (art. 14). Cette interdiction pourra toutefois être mise à l'écart si l'employeur et le représentant à la prévention estiment qu'il n'existe pas de danger justifiant le refus (art. 17), lorsque le refus est justifiable pour un employé particulier mais non pas pour un autre (art. 17 et 19, al. 2) et, finalement, lorsque le refus a pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ne peuvent plus exercer leurs fonctions (art. 26).

L'exercice du droit de refus empêche également l'employeur de congédier, suspendre ou déplacer un travailleur pour le simple motif que l'employé a exercé son droit de refus. Toutefois, l'employeur peut imposer une mesure disciplinaire si, selon une décision finale, l'employé a exercer son droit de refus de façon abusive (art. 30).

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* autorise également un employé qui fournit un certificat médical attestant que son exposition à un contaminant comporte pour lui un danger, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération, à demander d'être affecté à une autre tâche. Il s'agit de la procédure de *retrait préventif*. Soulignons également que l'article 227 de la loi interdit à l'employeur d'exercer une mesure disciplinaire ou discriminatoire à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction résultant de la loi.

Également, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*[37] vient compléter l'établissement des conditions minimales en

37. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001.

matière de respect de l'intégrité de la personne au travail. Cette loi est *d'ordre public dans sa totalité* et aucune convention contraire ne peut y déroger (art. 4).

Alors que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a une fonction essentiellement préventive afin d'éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs (art. 2), la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* vise, substantiellement, la réparation des lésions professionnelles (art. 1).

Le premier volet de la protection minimale accordée par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* porte sur le paiement de certaines indemnités (art. 44-144). La loi prévoit l'*indemnité de remplacement du revenu* lorsque le travailleur est victime d'une lésion professionnelle et qu'il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion. L'indemnité de remplacement est égale à 90 p. 100 du revenu net que le travailleur tire annuellement de son emploi. Cette indemnité sera versée jusqu'à ce que le travailleur soit capable de réintégrer son emploi ou un autre emploi convenable à temps plein.

La deuxième indemnité prévue est l'*indemnité pour dommages corporels* lorsqu'un travailleur victime d'une lésion professionnelle subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique. La troisième est l'*indemnité de décès* lorsqu'un travailleur succombe en raison d'une lésion professionnelle (art. 97).

Le deuxième volet de la protection minimale accordée par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est la réadaptation qui permet la réinsertion sociale et professionnelle d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle qui subit une atteinte permanente. Il y a trois types de réadaptation : d'abord, la *réadaptation physique*, qui a pour objet d'éliminer ou d'atténuer l'incapacité physique du travailleur en lui permettant de développer sa capacité résiduelle dans le but de pallier les limitations fonctionnelles résultant de sa lésion (art. 148-151) ; ensuite, la *réadaptation au niveau social*, qui a pour objet d'aider le travailleur à surmonter dans la mesure du possible les conséquences personnelles et sociales de la lésion professionnelle, à s'adapter à la nouvelle situation et à redevenir autonome dans l'accomplissement de ses activités habituelles (art. 151-165) ; enfin, la *réadaptation professionnelle*, qui facilitera la réintégration du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent ou sinon dans un autre emploi convenable (art. 166-178).

Le troisième volet de la protection minimale accordée par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* consiste à prévoir pour le travailleur victime d'une lésion professionnelle le droit à

l'*assistance médicale* que requiert son état en raison de sa lésion professionnelle. Enfin, le quatrième et dernier volet est le *droit de retour au travail* du travailleur victime d'une lésion professionnelle. La loi prévoit que le travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi a le droit de le réintégrer prioritairement dans l'établissement où il travaillait lorsque s'est produite la lésion professionnelle ou de réintégrer un emploi équivalent dans cet établissement ou un autre établissement de l'employeur.

Cette loi, fort complète, prévoit la procédure de réclamation, le financement, la création et la compétence de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles de même que les recours dont bénéficie le travailleur.

Il est important de souligner, également, la récente adoption de la *Loi sur l'équité salariale*[38], une mesure législative proactive, destinée à corriger les écarts salariaux engendrés par la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emploi à prédominance féminine (art. 1). Cette loi qui a effet « malgré toute disposition d'une entente, d'un contrat individuel de travail, d'une convention collective » oblige les employeurs à déterminer des ajustements salariaux ou à établir un programme d'équité salariale suivant le nombre de salariés que compte l'entreprise (art. 2, 10, 31 et 34). La loi prévoit des dispositions quant aux recours pouvant être exercés devant la Commission de l'équité salariale et, ensuite, devant le Tribunal du travail.

### 1.2.2 L'ordre public dans les relations collectives de travail

La détermination des conditions de travail par négociation collective est rendue possible par la reconnaissance de la liberté syndicale et l'existence des groupements syndicaux titulaires d'un mandat légal de représentation. Le *Code du travail du Québec*[39] régit, pour l'essentiel, les rapports collectifs de travail entre l'employeur et les salariés. Il confère le monopole de représentation des salariés à l'association accréditée, rend la négociation collective obligatoire, impose, le cas échéant, le contenu de la première convention collective par le recours à l'arbitrage de différend, détermine l'effet de la convention collective et son étendue, fixe les modes de règlement des conflits (conciliation, arbitrage de différend, arbitrage de grief) et instaure les forums, les décideurs et les recours destinés à en assurer la mise en œuvre (agent d'accréditation, commissaire du travail, tribunal du travail, arbitre, médiateur, conciliateur, Conseil des services essentiels, etc.).

38. *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001.
39. *Code du travail du Québec*, L.R.Q., c. C-27.

#### 1.2.2.1 Les normes d'ordre public ayant pour objet le contenu de la convention collective

La première limitation touchant le contenu de la convention collective provient du *Code du travail.* En effet, l'article 62 dispose que « la convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi ». La convention collective se trouve donc soumise aux dispositions d'ordre public expressément ou implicitement prévues dans les lois, à l'ordre public judiciaire et aux dispositions prohibitives contenues dans la législation.

On sait que la *Loi sur les normes du travail* ainsi que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prévoient expressément que les dispositions contenues dans une convention ne peuvent déroger aux normes qu'elles véhiculent sous peine de nullité (chacune de ces lois définit une « convention » comme une notion incluant les conventions collectives au sens du *Code du travail*).

Toutefois, ces deux lois ainsi que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* énoncent que l'on peut y déroger par des dispositions plus avantageuses pour le salarié. Cependant, les dispositions dérogatoires ont été interprétées restrictivement par la Cour d'appel du Québec qui a comparé, isolément, la norme avec la disposition conventionnelle plus avantageuse au lieu d'accepter le principe de l'approche globale des textes.

Par ailleurs, les lois constitutionnelles viennent nécessairement limiter le contenu de la convention collective.

#### 1.2.2.2 Les normes d'ordre public ayant pour objet les relations collectives de travail

Comme nous l'avons vu, l'instrument principal de régulation des relations collectives de travail demeure le *Code du travail.* Toutefois, ce dernier n'est pas toujours explicite quant au caractère d'ordre public de ses dispositions. Ce sont les tribunaux qui, par interprétation, ont été amenés à déterminer le caractère d'ordre public de certaines des dispositions du *Code du travail.* Le meilleur exemple réside certainement dans l'article 45 qui protège les salariés contre ce qu'il est convenu d'appeler les « vicissitudes juridiques » de l'entreprise. Cet article se lit ainsi :

> L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présent code, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.

> Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et place de l'employeur.

La cession de l'entreprise ou la concession d'une partie de celle-ci en sous-traitance ne nuira pas aux droits dont le syndicat est titulaire en vertu de son accréditation, ni à ceux des salariés aux termes de la convention collective. L'application de cette disposition est automatique. La transmission des droits et obligations est effectuée, de plein droit, dès le moment de l'aliénation, de la concession ou du changement de structure juridique de l'entreprise. L'article 45, qui déroge au droit commun, a été jugé d'intérêt public puisqu'il assure la viabilité de l'association accréditée et de la négociation collective obligatoire. Ainsi, on ne peut y renoncer par entente dans le cadre d'une convention collective ou autrement.

Par ailleurs, outre le *Code du travail*, la liberté d'association est protégée par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par la *Charte des droits et libertés de la personne*. La protection conférée par la Charte canadienne se révèle, toutefois, une protection restreinte puisque la Cour suprême a considéré que la liberté d'association n'accordait pas de protection particulière aux activités futures des associations et que les droits de grève et de négociation collective ne reposaient sur aucune assise constitutionnelle[40].

### 2. L'application évolutive des normes d'ordre public

En 1964, le Québec adoptait le *Code du travail* visant à mettre en œuvre un véritable régime de rapports collectifs de travail. Parallèlement à l'essor de la syndicalisation, le législateur choisissait de mener à terme la réforme en profondeur des normes minimales de travail en privilégiant un mode d'intervention directe par voie législative ou réglementaire plutôt qu'un accès étendu à la syndicalisation alors que la détermination des normes minimales aurait été remise à la négociation collective.

L'adoption de la *Loi sur les normes du travail* demeure, dans l'évolution de l'ordre public au Québec, l'illustration du protectionnisme d'État dans la définition des conditions de travail jouissant d'un encadrement légal.

À propos de l'intervention marquée de l'État dans l'établissement des conditions minimales de travail d'ordre public et, encore récemment, dans l'expression législative de la volonté de favoriser l'équité salariale entre les

40. *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act*, [1987] 1 R.C.S. 313, 348.

hommes et les femmes (*Loi sur l'équité salariale*), certains intervenants ont posé la double problématique de savoir si, premièrement, l'imposition de normes de protection constituait le moyen approprié pour améliorer la situation des salariés et si, deuxièmement, un ralentissement de la syndicalisation pouvait en résulter.

Généralement, il ressort que les normes minimales répondent à une mission sociale impérative qui est d'assurer une vie économique décente à la collectivité des travailleurs non organisés, et ce, dans le contexte du libre marché et de l'essor néolibéraliste.

Quant au taux de présence syndicale qui doit s'exprimer en considération des salariés assujettis à une convention collective ou des salariés membres d'un syndicat, il révèle une décroissance à l'échelle nord-américaine. Le tableau 1 illlustre, pour la période 1991-1996, les taux globaux de syndicalisation ou de présence syndicale au Québec, au Canada et aux États-Unis.

**Tableau 1**

**Taux de syndicalisation ou de présence syndicale pour la période 1991-1996, Québec — Canada — Etats-Unis***

| | Québec % | Canada % | États-Unis % | |
|---|---|---|---|---|
| 1991 | 48,5 | 34,7 | 16,1 | 18,2 |
| 1992 | 49,7 | 35,7 | 15,8 | 17,9 |
| 1993 | 46,4 | 35,8 | 15,8 | 17,7 |
| 1994 | 43,8 | 35,6 | 15,5 | 16,7 |
| 1995 | 41,9 | 34,3 | 14,9 | 16,7 |
| 1996 | 41,8 | 33,9 | n. d. | n. d. |

* Ministère du Travail, *Le marché du travail*, Québec, Les Publications du Québec, janvier-février 1997.

Ajoutons à ce tableau les précisions suivantes : le taux de présence syndicale aux États-Unis était de 30 p. 100 voici deux décennies. La décroissance est donc majeure. D'autre part, les taux plus élevés au Canada et surtout au Québec dépendent largement de la présence syndicale importante dans les secteurs public et parapublic.

Des critiques attribuent, notamment, la décroissance du taux de syndicalisation à une protection étatique rigide qui sape l'initiative syndicale des salariés et les inféode au minimalisme. L'intervention de l'État et le développement de la notion d'ordre public par la voie de l'interprétation judiciaire ne peuvent certes expliquer, comme phénomène unique, la stagnation, voire la décroissance légère du taux global de syndicalisation au Québec qui demeure, toutefois, exceptionnellement élevé dans le continent

nord-américain. Il faut davantage parler d'un pluralisme causal qui considère non seulement la conjoncture nationale (sous-traitance, augmentation des emplois précaires, privatisation, etc.) mais qui prend en considération, désormais, la nouvelle donne qui a diamétralement modifié le marché du travail au sein des pays industrialisés. L'ère néolibérale est celle de la mondialisation, de l'« économie nouvelle » et de la présence des marchés à l'échelle mondiale. La conception classique des relations de travail envisagées dans le cadre de l'État et du droit national subit actuellement des transformations profondes.

Dans une économie planétaire, le capital des entreprises transnationales se déplace d'une frontière à l'autre. Les entreprises choisissent leur nouveau site d'implantation dans les pays qui leur paraissent plus favorables selon les caractéristiques qui les distinguent : coût de production, qualification des salariés, régulations politique et environnementale, infrastructures, etc. Dans ce contexte géopolitique, l'équilibre des pouvoirs est fragilisé et les modes traditionnels d'intervention risquent de devenir périmés. Les auteurs Moreau et Trudeau soulignent avec justesse :

> La mondialisation de la production et de l'économie est aussi susceptible de procurer un argument avantageux à plusieurs employeurs lors de la négociation de la convention collective. La partie patronale peut dorénavant brandir avec beaucoup plus de crédibilité la menace de transfert de la production dans un autre pays où les contraintes sur le plan des conditions de travail sont moindres. Cet argument modifie l'équilibre des pouvoirs à la table de négociation et peut inciter les représentants syndicaux à diminuer l'ampleur de leurs revendications et même à accepter les demandes de concessions patronales (Lee 1996 : 538). Dans un tel contexte, un poids énorme repose sur les négociateurs syndicaux qui devront apprécier le sérieux de la menace patronale et le risque réel de délocalisation de l'établissement. D'un point de vue plus général d'ailleurs, les menaces de délocalisation de la part de l'employeur non seulement rendent la négociation plus difficile et moins avantageuse pour les salariés mais [cela] peut inciter aussi ces derniers à délaisser ou à percevoir comme moins efficace l'instance syndicale[41].

Pour sa part, le professeur H.W. Arthurs, de l'Université York en Ontario, a analysé le phénomène de la mondialisation en relation avec l'action normative de l'État. Il écrit :

> Globalization, we are often told, has trumped the power of the state. The state can no longer regulate currency trading, interest rates, financial markets, or cultural industries. Or more accurately : the state can regulate — but subject to three important constraints. First, new terms of international trade embodied in the GATT, or in the treaties establishing regional associations such as NAFTA and the EU, do forbid some kinds of regulation and require others. Second, if the state does regulate, it runs the risk of displeasing currency speculators and bond traders,

41. M.-A. MOREAU et G. TRUDEAU, « Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie », *Relations industrielles*, vol. 53, n° 1, 1998, p. 60.

> of losing investment and jobs. It will think twice, in most cases, before running any such risks. And third, new technologies and new business structures have certainly reduced the functional capacity of states to impose their policies on markets, corporations and the industrial relations system in particular. Transnational companies can, to a considerably extent, avoid regulation by shifting production or otherwise arranging their affairs so as to put themselves beyond the reach of interventionist states. In fact, by simply musing out loud about an exit strategy, business in general is able to rein in aggressive state regulation[42].

Ce qui caractérise la nouvelle économie mondiale — axée largement sur le libre-échange — c'est, au premier regard, la liberté contractuelle se déployant dans un univers normatif flexible et modulé. Toutefois, les traités de commerce et accords commerciaux multilatéraux, les accords bilatéraux entre partenaires commerciaux, les protocoles et conventions internationales d'harmonisation des lois ainsi que la jurisprudence arbitrale constituée suivant les modes reconnus de résolution des conflits forment un ensemble normatif interne plutôt imposant. Cependant, ce système laisse à l'écart, substantiellement, les droits collectifs du travail (organisation syndicale, négociations collectives, convention et résolution des conflits) :

> Trade unions tend to be resolutely national in their character and structures. Even if they were more internationally — minded, they are too weak just now to muster the resources for effective transnational organizing and bargaining. And finally, labour law and employment regimes do not seem to travel easily from one country to another, they are too deeply embedded in local politics and culture.
>
> To sum up : globalization as it is experienced in the New Economy means globalization of finance and production ; it does not mean globalization of employment law or of labour-management relations, and certainly not globalization of industrial citizenship[43].

Les États, à l'instar des salariés, demeurent constamment vulnérables aux menaces de relocalisation provenant des entreprises. Avec ce phénomène surgit la crainte que les États soient tentés d'harmoniser leur législation en fonction du plus bas dénominateur commun. On parle ainsi de *race to the bottom*[44].

Pour tenter de contrer ce phénomène, les partenaires de l'ALENA ont adopté l'ANACT afin d'encourager les parties à promouvoir l'observation et l'application efficace de leurs propres lois en matière de relations de travail. Les grandes lignes d'action de l'ANACT peuvent être classées en trois catégories :

---

42. H.W. ARTHURS, « The New Economy and the Demise of Industrial Citizenship », Queens University, (1996) 1 *R. Press* 7.
43. *Id.*, 9.
44. M. GUNDERSON, « Harmonization of Labour Policies Under Trade Liberalization », *Relations industrielles*, vol. 53, n° 1, 1998.

> La première regroupe la défense et la promotion des caractéristiques de base d'un régime démocratique de relations du travail, c'est-à-dire « la liberté d'association et la protection du droit d'organisation », le « droit de négociation collective » et « le droit de grève » (paragraphes 1 à 3 de l'annexe 1 de l'ANACT). La deuxième comprend le respect et l'amélioration de conditions de travail de base, soit le salaire minimum et la rémunération des heures supplémentaires ainsi que la prévention et l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Enfin, la troisième catégorie concerne l'application de principes humanistes et démocratiques en milieu de travail tels que l'interdiction du travail forcé, la protection des enfants et des travailleurs immigrants ainsi que l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de rémunération. L'ensemble de ces principes définissent ainsi le champ de la législation du travail couvert par l'ANACT de même que le domaine des activités de coopération entre les États signataires.
>
> Deux postulats sous-tendent la démarche de l'ANACT en matière de respect de la souveraineté des États signataires. D'abord, on reconnaît « le droit des parties d'établir leurs propres normes du travail ainsi que d'adopter en conséquence leurs lois et réglementation en matière de travail » (ANACT, article 2). De plus, l'accord part du fait que les législations du travail existant dans les trois pays garantissent, tout au moins sur le plan juridique, l'existence des grands principes visés. Par conséquent, en regard des tâches concrètes, « chacune des parties devra promouvoir l'observation de sa législation du travail et en assurer l'application efficace par la mise en œuvre de mesures gouvernementales appropriées » (ANACT, article 3, § 1). C'est également dans cette perspective que se situe le programme d'action de l'ANACT[45].

L'ANACT ne modifie pas le droit du travail interne des pays membres, mais il les invite à respecter certains postulats de base dans le régime de leurs propres lois[46]. De plus, l'ANACT n'énonce aucun engagement officiel des États visant à faire progresser et à harmoniser leurs normes du travail[47]. On ne peut certes parler d'un *transnational labour regime*.

---

45. « L'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail et l'ALENA », dans MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Le marché du travail*, Québec, Les Publications du Québec, mars 1995, p. 8.
46. Voir généralement D. MASCHINO et E. GRIEGO, « L'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) », dans MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Le marché du travail*, Québec, Les Publications du Québec, avril 1997 ; M. MORPAW, « Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail : points importants, mise en œuvre et portée », dans THE GLOBALIZATION OF THE ECONOMY AND THE WORKER, *Selected Papers from the XXXII^nd Annual CIRA Conference*, Québec, Université Laval, Département des relations industrielles, 1996 ; D. MASCHINO, « L'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, l'ALENA et la « clause sociale », *op. cit.*, note 15, p. 1 ; M. MORPAW, *loc. cit.*, note 15.
47. R. LAPERRIÈRE, « Bilan, enjeux et perspectives : la commercialisation internationale des droits du travail », *op. cit.*, note 15, p. 111, à la page 112.

**Conclusion**

Pour répondre au nouveau modèle économique supranational, l'on avance plusieurs voies de solution : on parle tantôt de régimes privés de réglementation du droit du travail, de codes de conduite provenant des entreprises transnationales, d'une charte sociale du travail ayant une force coercitive, de mouvements sociaux transnationaux et d'organisations syndicales dans la sphère internationale à l'échelle des entreprises qui s'y déplacent. Bref, nous sommes à la recherche d'un nouvel équilibre entre les normes de protection d'ordre public et l'adaptation à un ordre économique qui ne répond, désormais, à aucun modèle connu et maîtrisé.