

## Relations industrielles Industrial Relations



**D.M. BEATTY : *Putting the Charter to Work: Designing a Constitutional Labour Code.* Kingston et Montréal, McGill-Queen's University Press, 1987, 251 pp., ISBN 0-7735-0601-2**

Pierre Verge

Volume 42, numéro 4, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050370ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050370ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Verge, P. (1987). Compte rendu de [D.M. BEATTY : *Putting the Charter to Work: Designing a Constitutional Labour Code.* Kingston et Montréal, McGill-Queen's University Press, 1987, 251 pp., ISBN 0-7735-0601-2]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(4), 877-880. <https://doi.org/10.7202/050370ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1987

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

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

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

Le second chapitre intitulé **Compétence, champ d'application, administration et effets juridiques** nous permet de bien situer les champs d'application des normes du travail dans le dédale que constituent nos règles d'interprétation et notre partage constitutionnel. Les auteurs décrivent ensuite les organismes responsables de l'administration des deux lois étudiées. Enfin les auteurs présentent bien les nombreuses interprétations qu'emportent les diverses dispositions traitant du caractère d'ordre public des normes, des possibilités d'y déroger et les règles rattachant les normes du travail à l'entreprise plutôt qu'à la personne juridique de l'employeur.

Le troisième chapitre s'attaque aux **Normes à caractère économique**. Il s'agit, bien sûr, du sujet qui a le premier fait l'objet d'interventions législatives ce qui permet aux auteurs d'analyser les normes contemporaines dans une perspective historique. Les diverses normes sur le salaire minimum, la durée du travail, les vacances annuelles, les jours fériés et les congés payés font l'objet d'un traitement exhaustif.

Les deux derniers chapitres traitent de normes du travail beaucoup plus récentes qui sont apparues à la fin des années '70: celles concernant les congés de maternité et le harcèlement sexuel et enfin celles relatives à la cessation d'emploi.

On doit féliciter les auteurs d'avoir intégré à leur analyse, dans le chapitre sur **Les congés de maternité et autres normes**, les dispositions pertinentes de la Loi de l'assurance-chômage et d'autres dispositions législatives intimement liées au congé de maternité. Des tableaux synthèses permettent de mieux comprendre les interactions entre les diverses dispositions législatives et réglementaires qui sont, dans ce domaine, d'une complexité déconcertante. Les auteurs terminent ce chapitre en présentant les diverses normes relatives au harcèlement sexuel.

Le dernier chapitre porte sur **Les normes et recours concernant la cessation d'emploi**. Tour à tour sont étudiées les normes relatives à la cessation collective de travail, celles s'appliquant lors de cessation individuelle de travail, les recours à l'encontre des congédiements illégaux et les recours à l'encontre des congédiements sans cause juste et suffisante. Ces deux types de recours font l'objet d'une étude plus particulière étant donné leurs nouveautés et les nombreuses interrogations concernant leur efficacité. Les nombreuses obligations imposées par le législateur dans de telles situations sont bien présentées.

L'ouvrage a l'indéniable intérêt de réunir sur une base comparative les principales règles des deux plus importantes lois normatives applicables au Québec. On doit toutefois constater que l'idée, au départ fort séduisante, de faire l'analyse des deux lois de façon parallèle apparaît, en pratique, malencontreuse. Les modalités d'application différentes d'une même norme dans les deux législations rendent, à plusieurs reprises, ardues la lecture de l'ouvrage.

En conclusion on doit apprécier l'effort de vulgarisation des auteurs et le souci évident de présenter le plus fidèlement possible les diverses normes minimales du travail. L'ouvrage, malgré certaines lacunes, constitue une bonne introduction aux normes du travail et sera fort utile aux étudiants et aux praticiens. En ce sens l'ouvrage remplit bien ses objectifs.

**Pierre LAPORTE**

Université du Québec à Montréal

**Putting the Charter to Work-Designing a Constitutional Labour Code**, par D.M. Beatty  
Kingston et Montréal, McGill-Queen's University Press, 1987, 251 pp.,  
ISBN 0-7735-0601-2

Il s'agit bien de l'application de la **Charte canadienne des droits et libertés**; le sous-titre de l'ouvrage — **Designing a Constitutional Labour Code** — risque peut-être de susciter une fausse impression, du moins chez le lecteur francophone: l'auteur n'entreprind aucunement d'élabo-

rer un projet de code du travail, ensemble juridique intégré de normes qui aurait, de surcroît, une portée prééminente en raison de son rattachement à la Constitution. L'objet du professeur Beatty, de la Faculté de droit et du Centre de relations industrielles de l'Université de Toronto, est tout autre. Le «Code du travail» désigne les principales normes législatives qui régissent présentement le travail subordonné, tant la détermination directe par le législateur des conditions de travail que l'établissement, par ce dernier, d'un cadre favorisant la négociation collective. L'auteur s'interroge systématiquement sur le sort que réservera à ces normes le judiciaire, appelé à déterminer leur validité constitutionnelle en fonction des garanties d'égalité devant la loi et des libertés fondamentales énoncées dans la Charte. Cette démarche, selon lui, devrait ultimement conduire à un plus haut degré de justice sociale, à l'avantage, particulièrement, de groupes de salariés plus défavorisés, parce qu'en définitive, traditionnellement de moindre poids sur la scène politique.

Des premiers chapitres tendent à établir l'importance de la valeur travail pour l'individu et à décrire généralement l'émergence historique, depuis l'époque pré-industrielle en Angleterre, des principales lois du travail, pour en dégager le sens. Si le contexte anglais est tout-à-fait significatif par rapport au contexte canadien en ce qui a trait aux premières affirmations de la liberté d'association, il est difficile d'expliquer, soit dit en passant, l'absence de description de l'introduction d'un droit directement protecteur du salarié sur le Continent, arrière-plan tout aussi révélateur du sens général des lois canadiennes actuelles de cet ordre. Ensuite, l'on précise les critères constitutionnels de l'analyse proposée. Il s'agit, inévitablement, de l'engagement d'égalité devant la loi véhiculé par la Charte; il s'agit également, dans le cas d'une atteinte à cette égalité, ou encore, aux libertés fondamentales qu'elle garantit, de l'obligation, à tout le moins, de démontrer l'inexistence d'un moyen moins onéreux pour l'individu de réaliser l'objectif, par ailleurs légitime, du législateur («the doctrine of reasonable alternative» (p. 66)).

Ces préalables posés, débute avec la Partie III de l'ouvrage, l'examen. Le subissent d'abord aisément avec succès ces dérogations à la liberté contractuelle que représentent les principales interdictions de discrimination applicables en milieu de travail: elles y prescrivent directement l'égalité. L'imposition d'un salaire minimum s'envisage semblablement. Il y aura toutefois lieu de s'en prendre à des exclusions occupationnelles courantes du champ d'application de lois du travail, comme celles visant les gens de maison, ou encore, les travailleurs agricoles. La justification de régimes imposant la mise à la retraite obligatoire ne serait admise qu'à des conditions précises, en l'occurrence, s'ils assurent la réalisation d'un objectif de redistribution du travail égal qui tienne compte, non point de l'âge, mais de la durée des états de service. L'imposition législative de programme d'accès à l'égalité dans l'emploi, du moins ceux qui constituent des formes «raisonnables» de redressement d'inégalités catégorielles passées pourrait aussi normalement continuer de figurer dans le **corpus** des lois du travail.

De là, l'auteur passe au régime de rapports collectifs pour envisager d'abord la validité constitutionnelle des principales formes de sécurité syndicale. (L'interrogation lui semble pertinente en raison d'une intervention législative qui, tantôt impose elle-même l'obligation, tantôt habilite les parties à conclure une convention collective dont la portée dépasse celle qu'elle aurait en droit commun.) Le précompte syndical obligatoire se justifierait en ce qu'il représente les frais nécessaires de fonctionnement d'un système de régulation professionnelle des conditions de travail: «Union dues are an integral part of this system of (self-) government» (p. 126). En revanche, l'imposition de l'appartenance syndicale devrait être jugée excessive: (...) closed and union shop rules violate a commitment to equality in our opportunities for personal self-government» (p. 131).

Cette dernière prise de position fait déjà pressentir l'orientation de l'auteur en ce qui a trait à l'ensemble du régime de représentation légale obligatoire, caractéristique majeure des

lois nord-américaines de rapports collectifs du travail. Les éléments d'atteinte à la liberté négative d'association que ce régime comporte, bien qu'admises dans les contextes particuliers de la Convention no 87 de l'O.I.T. et de la constitution américaine, ne peuvent se justifier en fonction de la **Charte**. En bref — et telle est la véritable thèse de l'auteur — il existe d'autres régimes de représentation collective des salariés qui permettent d'assurer celle-ci de façon plus égale par rapport à l'ensemble du personnel des diverses entreprises dans le respect de la liberté d'adhésion. Témoins, ces grands régimes européens contemporains de représentation pluraliste et volontaire qui conjuguent la négociation collective d'envergure sectorielle et, dans l'entreprise, des formules particulières de représentation du personnel. Les institutions de la R.F.A. constituent, aux yeux de l'auteur, une démonstration particulièrement manifeste de conciliation de l'action collective et de la liberté individuelle. En somme, en un premier temps, le judiciaire ne devrait pas hésiter à tenir compte de l'existence de telles formules pour mettre au rancart le monopole obligatoire de représentation. Le législateur, par la suite, devrait songer à s'inspirer de tels aménagements européens, en les adaptant, pour repenser l'avenir:

*«In their enthusiasm to correct injustices of the past, our legislators, have allowed themselves to get off the track. No doubt their objectives have, for the most part, been laudable. Undoubtedly the principle of exclusivity was an improvement on the policies which preceded it. Still, the entrenchment of the Charter now requires us to develop even more sophisticated and sensitive rules of employee association though not nearly as draconian as the earlier prohibitions on employee associations, compared to the principles used by other free and democratic societies, our current rule of exclusive representation tolerates an unnecessary degree of compulsion and coercion (...)» (p. 178).*

Le professeur Beatty fait donc montre de beaucoup de confiance dans le contrôle judiciaire de la légalité en fonction de la norme constitutionnelle, voire d'enthousiasme face à l'égalité qu'il devrait contribuer à implanter plus généralement dans la société canadienne: «Judicial review offers a more structured and more equal debate as to what laws can be legitimately included in our labour code than that which can take place in our political arenas» (p. 182). Mais, ce travail d'application des impératifs constitutionnels, dont la généralité laisse place à une forte dose d'appréciation judiciaire, conduira-t-il aux résultats escomptés? **Quid** à cet égard, des valeurs dominantes au sein de la magistrature? **Quid** également de la capacité relative des individus et des groupes d'intérêts de financer jusqu'aux plus hauts niveaux le combat judiciaire? Le maniement systématique du syllogisme constitutionnel, qui donne à l'ouvrage un caractère à la fois méthodique et clair, laisse un peu dans l'ombre de telles considérations. Reconnaissons cependant que ses pages sont évidemment beaucoup plus détaillées que ne laisse voir le précédent aperçu; l'auteur s'efforce, en effet, d'analyser et de disposer des objections principales que pourraient soulever ses positions.

Quant aux résultats de l'analyse escomptés, chacun, selon ses propres valeurs, peut se réjouir de ce qu'ils explicitent la justification des principaux pans de la législation imposant des normes minimales de travail et visant à contrer la discrimination dans l'emploi. Ils mettent aussi en relief certaines pratiques d'exclusions catégorielles indues dans des législations canadiennes du travail. Pour ce qui est de la régulation des rapports collectifs du travail, il faut d'abord savoir gré à l'auteur de manifester une ouverture d'esprit rafraîchissante, une réceptivité, somme toute pas tellement courante, à l'endroit de grandes formules éprouvées sur le continent européen. Dans sa charge contre la présente formule d'aménagement nord-américaine de représentation exclusive, il pourrait cependant s'attarder davantage, notamment dans une perspective de validité constitutionnelle, à certains aspects techniques des lois canadiennes actuelles, qui mitigent, à certains égards, le radicalisme de la formule majoritaire. On songerait ici notamment à la protection de l'emploi à l'encontre de celui qui se montre à tout le moins disposé à payer les cotisations courantes imposées par le syndicat accrédité, à l'existence de périodes d'ordre public de remise en cause de la représentativité syndicale (p. 137, note 9, *in fine*).

Mais, si des considérations plus substantielles doivent emporter le débat judiciaire, selon ce que suggère le professeur Beatty, ne devient-il pas tragiquement inquiétant pour le citoyen que la détermination des grandes formules de rapports professionnels soit ainsi le produit d'une action à deux temps, judiciaire — législateur, à partir d'un document constitutionnel qui ne dépasse pas tellement les valeurs libérales, et non pas l'expression plus directe de consensus sociaux provoqués par l'action des milieux en cause?

Pierre VERGE

Université Laval

**Part-time, Casual and Other Atypical Workers: A Legal View**, by Geoffrey England, Research and Current Issues Series No. 48, Kingston, Industrial Centre, Queens University, 1987, 81 pp., ISBN 0-88886-154-0

For the last decade Canada as well as most of the industrialized nations has been facing serious economic problems ranging from structural changes to high unemployment rates. Many economists, employers and politicians believe that the labor market should become more flexible in order to overcome these problems especially the unemployment. One of the most discussed issues in achieving this aim is to diminish legal controls on hiring and firing by passing new laws and rearranging the legislation. There is no doubt that there are winners and victims of this flexibility process since it means segmentation of the work force: on the one hand there is a shrinking number of core workers in the enterprises, well furnished with job security rules, reasonable wages and comfortable fringe benefits. But on the other hand there is a growing number of contingent or atypical workers with rights and status lower than their full-time permanent colleagues.

There are a lot of studies describing this phenomenon but only few researching the legal treatment of those workers who do not fit the mould of the traditional employment relationship. One of them is the study by G. England, Professor of Labour Relations at the School of Management of the University of Lethbridge. It doesn't only give an overview about the several types of contingent workers but focusses on the legal treatment of atypical workers. In so far the author fits — in a gap existing in canadian literature about their particular legal situation.

The author develops six categories of atypical employment relationships. Firstly there are part-time workers working fewer hours per week than full-time workers. Secondly there are casual workers regularly hired for a short term period in order to meet a seasonal or sudden business demand for increased labor. Thirdly there are workers hired under fixed term contracts which provide for automatic termination upon the expiry of a certain period or upon the occurrence of a specified event. Then there are workers engaged by a temporary help service agency who are leased to user firms for a fee. Another category are homeworkers performing their employment duties in their private home. And the last group consists of workers who in whole or in part from a government subsidy under provincial job creation programs.

England describes the specific legal conditions and problems of all those employees as based on their legal status within common law employment standards and collective bargaining legislation. The author draws the conclusion that under all the three major legal regimes governing work relations the workers are subjected to a broad range of inferior treatment compared with traditional employees: In a lot of cases they are excluded from collective bargaining agreements and separated from the bargaining unit of the permanent staff with the argument