

Relations industrielles Industrial Relations



Origine et essor du droit social Droit commun et droit de classe

René H. Mankiewicz

Volume 5, numéro 1, septembre–octobre 1949

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023266ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023266ar>

[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 cet article

Mankiewicz, R. H. (1949). Origine et essor du droit social : droit commun et droit de classe. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 5(1), 4–7.
<https://doi.org/10.7202/1023266ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1949

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/>

des chemins, pour enflammer les coeurs et particulièrement pour gagner la jeunesse à votre cause, il vous faut avoir constamment devant les yeux la haute fin vers laquelle doit tendre votre mouvement: c'est-à-dire la formation de travailleurs vraiment chrétiens qui excellent également en capacité dans l'exercice de leur art et en conscience religieuse, sachant mettre en harmonie la ferme protection de leurs intérêts économiques avec le sentiment le plus strict de la justice et avec la sincère volonté de collaborer avec les autres classes de la société au renouveau chrétien de la vie sociale tout entière (Cf. Encyl. Quadragesimo anno).

Tel est le but élevé du mouvement des travailleurs chrétiens, même si celui-ci se divise en Unions particulières et distinctes, dont les unes visent à la défense de leurs intérêts légitimes par les contrats de travail — tâche propre des syndicats — d'autres aux oeuvres d'assistance mutuelle dans les choses économiques, telles que les coopé-

ratives de consommation; d'autres enfin à l'aide religieuse et morale aux travailleurs, comme sont les associations ouvrières catholiques.

Ne vous laissez donc pas détourner de cette fin, plus importante que n'importe quelle autre forme transitoire de l'organisation syndicale ».

L'auguste parole du Souverain Pontife vous a tracé votre devoir. Avant toute chose, soyez de parfaits chrétiens. Les plus belles institutions n'arriveront jamais à faire régner la paix chez les hommes qui recherchent seulement l'argent et les plaisirs. Ce sont ceux qui sont détachés des biens de ce monde qui sèment le bonheur autour d'eux; ce sont ceux qui regardent vers le ciel qui font le plus de bien sur la terre. « Cherchez d'abord le royaume des cieux et tout le reste vous sera ajouté par surcroît » (Matt. VI-33). Pour donner un peu de paix et de bonheur au monde dans lequel vous vivez, répandez dans le milieu du travail l'esprit de Notre-Seigneur Jésus-Christ.

ORIGINE ET ESSOR DU DROIT SOCIAL : DROIT COMMUN ET DROIT DE CLASSE

RENÉ H. MANKIEWICZ

*L'erreur de la Révolution française:
l'égalité conserve l'inégalité*

Le progrès capital réalisé dans le domaine du droit par les pays européens à la suite de la Révolution française a consisté dans l'abolition des privilèges de classe. L'égalité des hommes devant la loi fut l'innovation essentielle du nouveau régime libéral. Elle assura la disparition des privilèges corporatifs et féodaux. Dorénavant, tout le monde sera traité sur un pied d'égalité juridique. Les droits et les obligations de l'homme ne varieront plus selon sa « condition sociale ». A la place des droits de classe est installé le droit commun à tous.

Or, l'évolution du libéralisme politique, combiné avec l'économie libérale, a révélé au cours du 19ème, et notamment au début du 20ème siècle, que le nouveau droit commun était bâti sur une illusion de l'esprit. L'égalité du traitement juridique s'est avérée en effet le moyen le plus efficace pour assurer l'inégalité de conditions sociales. Elle perpétua des privilèges qu'on croyait abolis. Elle s'est montrée inapte à assurer le triom-

phe de la justice, et notamment de la justice sociale.

En effet, les hommes ne combattent pas à armes égales dans la lutte pour le pain quotidien. La possession de l'argent et des moyens matériels de production donne une supériorité de fait vis-à-vis d'autrui. De sorte que ni l'égalité du droit, ni la justice sociale ne sont plus garantis.

*Le remède: protection légale
des travailleurs*

Comme il l'a toujours fait en pareilles conditions, l'ordre juridique devait alors intervenir pour protéger l'homme faiblement armé contre la puissance de ses semblables, afin d'atténuer l'effet de la force, qu'elle soit physique, militaire ou, comme ici, économique. On devait, dès lors, rompre avec le droit commun et revenir au système traditionnel où les normes juridiques étaient modelées sur les conditions sociales des intéressés. L'inégalité juridique devint à nouveau le standard du législateur. Mais cette fois, l'inégalité opéra au profit des déshérités et non plus, comme sous l'an-

cien régime, pour consolider la possession des privilèges.

Les lois de la police des établissements industriels

Cette restauration a été longue à venir. Il avait fallu plus d'un siècle de luttes avant qu'il y eût des organisations syndicales capables de défendre les intérêts de l'ouvrier contre la puissance financière et économique. En attendant, les gouvernements n'avaient pas pu assister paisiblement à l'exploitation des travailleurs par les entrepreneurs souvent peu scrupuleux, ni rester inactifs au moment des grèves et révoltes qui, souvent légitimes, n'en étaient pas moins préjudiciables à l'intérêt de la nation.

Mais, au lieu de réglementer les droits des travailleurs, les gouvernements du 19^{ème} siècle se contentaient d'édicter des lois et des règlements de police. Ces mesures portaient notamment sur la durée du travail des enfants et des femmes, sur le paiement des salaires en monnaie légale, sur la sécurité dans l'industrie pour empêcher les accidents du travail. Elles étaient prises, avant tout, dans l'intérêt de la paix publique, et, parfois, en vue de protéger la santé des travailleurs destinés à se transformer en vaillants soldats. Elles s'inspiraient de considérations démographiques et militaires. Elles se souciaient peu d'assurer au travailleur une vie digne de l'homme: pourtant c'était la dignité de l'homme et de sa vie qui était ici en jeu, autant et plus que sa santé et son argent.

Cette conception « utilitaire » du droit du travail a prévalu très longtemps. On la rencontre encore tout récemment dans la jurisprudence sociale de la Cour suprême des Etats-Unis. Lorsque celle-ci abandonna enfin, en 1936, son attitude traditionnelle qui l'avait amenée à déclarer illégale toute réglementation des salaires que ne justifiaient pas directement l'ordre public ou la santé nationale, elle a fait cet ajustement aux tendances modernes, non pas parce qu'elle était éprise d'équité sociale mais parce que, dit-elle, « le refus d'un salaire vital (pour les femmes) est nuisible non seulement à leur santé et à leur bien-être, mais il rejette directement sur la communauté la charge de les entretenir... et il s'agit de femmes à la protection desquelles l'Etat a un intérêt spécial ».

Un nouveau droit de classe. Conceptions nouvelles. Buts nouveaux

Ce n'est en effet qu'à la suite d'une lente maturation de la pensée et de la conscience sociales que le public et les gouvernements ont compris

peu à peu la nécessité d'élaborer les règles de protection particulières destinées à assurer aux travailleurs des conditions de travail et de vie plus honnêtes que n'avait pu leur procurer le système du libéralisme juridique. Ce n'est qu'à partir de ce moment qu'on abandonna le droit commun, égal pour tous, et qu'on commença à créer une protection légale qui rétablit l'inégalité de droit afin d'assurer l'égalité de fait. C'est alors seulement que le droit social devint un droit de classe garantissant, d'une manière encore imparfaite, la dignité du travailleur.

Le droit social d'aujourd'hui n'est plus, comme l'était celui du 18^{ème} siècle, un simple droit de police des établissements, édicté dans l'intérêt public ou protégeant la santé nationale. Il comprend aujourd'hui un corps de règles bien plus vaste, visant le bien-être tant matériel que moral de toute une classe sociale. En effet, le droit ouvrier s'est étendu graduellement à toutes les manifestations de la vie du travailleur. Il l'accompagne dans sa vie privée comme dans sa vie publique. Au surplus, il élargit constamment le cercle des personnes auxquelles il accorde protection; car il s'intéresse autant à l'employé, au journaliste, à l'ingénieur au service d'une entreprise qu'au simple main-d'oeuvre travaillant à l'usine ou à domicile. Son champ d'application couvre maintenant les membres de leur famille ainsi que les personnes à leur charge. Bref, il s'applique à tous ceux qui, à un titre quelconque, participent au « monde où l'on travaille ». Et ceux-là, il les protège, même en dehors de leurs rapports de travail, dans leurs relations avec les services publics, les administrations gouvernementales et les particuliers.

Sous l'action de ceux qui avaient su et pu s'en servir, le droit commun à tous, basé sur le principe de l'égalité juridique, s'était mué lui-même en une espèce de droit de classe des couches privilégiées de la société. Cette situation contraire aux principes modernes est en voie de disparaître. Le droit commun se dissout par l'action de nouveaux droits de classe qui s'y substituent pour que se réalise enfin cette justice sociale et cet équilibre des intérêts privés et du bien public que les forces sociales et économiques avaient empêché de naître du droit bâti sur l'égalité de tous devant la loi.

L'essor et les tendances du droit social moderne. L'organisation internationale du travail

En fait, ce n'est qu'au lendemain de la guerre de 1914-1918, que le droit social a pris dans le monde du progrès tout l'essor que nous lui con-

naissions aujourd'hui. Il le doit partiellement, sinon à l'activité, du moins à l'existence de l'O.I.T.

En effet, dans les rapports qu'ils doivent soumettre annuellement à cette organisation, les Etats membres sont soucieux de démontrer que leur législation sociale a fait des progrès sensibles: chaque gouvernement entend être à la tête du mouvement social. On ne saurait d'autre part sous-estimer l'influence, obscure mais constante, qu'exercent sur les législations nationales les études et publications du B.I.T., lesquelles analysent les mesures de politique sociale adoptées et expérimentées à travers le monde.

Dans les années, si décisives pour le progrès social, qui ont séparé les deux guerres mondiales, la nouvelle évolution du droit du travail a été caractérisée par quatre tendances nettement marquées.

Législation d'Etat

Il s'est agi tout d'abord d'améliorer les conditions générales du travail ouvrier. Presque tous les états industrialisés ont édicté des règles impératives sur la durée maxima du travail et sur le repos hebdomadaire. Ils ont, en surplus, promulgué les lois fixant des salaires minima et décrétant l'insaisissabilité du salaire vital. D'autre part, la sécurité au travail, la lutte contre les accidents et les maladies professionnelles, l'organisation de la représentation des travailleurs auprès de la direction de l'entreprise, ont fait l'objet de nombreuses lois et ordonnances qui ont assuré une amélioration notable des conditions de travail.

L'entre-deux-guerres a été, d'autre part, la période au cours de laquelle tous les états industriels ont reconnu définitivement, les uns après les autres, les organisations professionnelles des travailleurs et des entreprises comme les porte-paroles officiels du travail et du capital. Après un siècle de luttes, le monde ouvrier avait enfin compris la liberté positive et négative de coalition. Partout leurs organisations ont été investies du droit de conclure des conventions collectives ayant force de loi. Pour faciliter la solution des conflits collectifs du travail, certains pays ont expérimenté différentes méthodes de conciliation des conflits. Les tribunaux paritaires du travail chargés de la liquidation des conflits, tant collectifs qu'individuels, ont marqué en plusieurs pays la consolidation du nouveau droit de classe adapté aux conditions modernes de la vie économique et sociale.

Législation collective

Cet ensemble de législations nouvelles a provoqué à son tour un développement considérable

du droit collectif consigné dans les conventions collectives. Celles-ci sont destinées essentiellement à compléter les dispositions législatives et à parfaire ainsi la protection des travailleurs à l'égard de leurs employeurs. De nombreuses règles, aujourd'hui solidement établies dans les législations et jurisprudences nationales, ont été expérimentées pour la première fois dans les accords collectifs, lesquels ont ainsi joué le rôle de pépinières et de laboratoires du nouveau droit social.

Le nouveau caractère du droit de classe est enfin marqué plus particulièrement par la multiplication des mesures gouvernementales accordant aux travailleurs, ou à certains groupes d'entre eux, des privilèges spéciaux en vue d'améliorer leur standard de vie et d'augmenter leur sécurité sociale. Il convient de mentionner, à ce propos, les oeuvres gouvernementales ou semi-gouvernementales d'habitations à bon marché, les privilèges d'embauchage au profit des mutilés du travail et des pères de familles nombreuses, les tarifs préférentiels imposés à certains services publics au profit des travailleurs et de leurs familles, les primes à la naissance, la réduction des frais scolaires, la fondation des crèches, ainsi que les innombrables perfectionnements des services sociaux.

Règlementation dans l'intérêt collectif contre la misère née de la liberté des contrats individuels

Cette vue nécessairement générale et schématique de l'essor moderne du droit social fait néanmoins comprendre qu'il est l'expression d'une révolution juridique et sociale de grande envergure. Partout, la réglementation, gouvernementale ou corporative, triomphe des contrats négociés individuellement et isolément par les travailleurs. On constate en outre une tendance très nette à étendre constamment l'objet de ces réglementations qui se proposent de créer un droit de classe régissant tous les rapports que le travailleur peut avoir, soit avec l'Etat, soit avec des particuliers ou des collectivités.

Les mesures de police imposées autrefois aux entreprises pour mettre les travailleurs à l'abri des abus les plus flagrants ne constituent plus aujourd'hui qu'une partie infime du droit social. Le droit social moderne est bien plus ambitieux et, partant, plus vaste. Il entend assurer, avec la sécurité sociale, la stabilité des emplois et l'élévation des niveaux de vie. Classe distincte, les travailleurs le sont aujourd'hui, non seulement au point de vue social ou économique, mais aussi du point de vue juridique. Pour améliorer leur situation économique et leur statut légal, ils ont dû

renoncer à leur liberté individuelle, soit au profit de l'Etat, soit au profit des organisations professionnelles. Ils ont obtenu, en revanche, un statut qui leur permettra de mener une vie digne de

l'homme et de devenir ainsi des membres actifs de la société. C'est du moins le but vers lequel tendent les sociétés démocratiques les plus représentatives du progrès social.

L'EMBAUCHAGE

GERMAIN GIROUX

Dans toutes les entreprises, on trouve des biens immobiliers entretenus avec soin. Pour ce faire, on organise des services spécialisés d'achat, de production ou de transformation, de vente ou de distribution. Il est impossible d'obtenir le profit espéré sans tenir compte du principal facteur: le personnel.

Gérer, c'est organiser, diriger et contrôler. Si on admet la nécessité du capital humain dans l'entreprise, on se doit de reconnaître l'urgence du besoin d'une organisation et d'un contrôle rationnel de l'embauchage du personnel. Et parmi les problèmes que pose à toute firme la direction de son personnel, l'embauchage n'en est pas le moindre.

L'entrepreneur cherche à pousser au maximum l'utilisation de tous les potentiels par une multitude de moyens et de procédés, dont l'application méthodique ne peut être faite souvent que par une main-d'oeuvre spécialisée et experte. Le travailleur n'est pas seulement une unité de travail ou un numéro, mais il est également une capacité, une adhésion, une entité, bref une valeur humaine qu'il faut étudier, diriger, instruire et contrôler, et cela dès les premiers instants de son entrée dans l'usine.

Importance et divers modes de l'embauchage

L'embauchage, comme l'écrit Léon Bourdel, « c'est la création de la collaboration humaine et le choix de l'élément qui renouvelle et vivifie, c'est cet appel dans l'inconnu, d'où va dépendre la prospérité ou la ruine de l'entreprise ».

Si le choix d'un métier est l'un des actes les plus importants de la vie, le choix des collaborateurs est aussi important pour la réussite d'une entreprise, car il y a interaction entre l'ouvrier et le patron. Il ne faudrait pas accorder moins de soin à choisir des collaborateurs qu'on en accorde au choix d'une machine ou d'un outil. Puisqu'on recherche un collaborateur, il serait préférable de parler de sélection du personnel.

Il est important de procéder à un embau-

chage qui soit adéquat au triple point de vue individuel, social et économique.

Chacun est guidé dans sa recherche du bonheur par ses goûts, son caractère, ses aptitudes et ses intérêts individuels. Une sélection méthodique tient compte de ces facteurs très humains en affectant un ouvrier à un poste pour lequel il semble naturellement doué. Assigné à une tâche qui lui plaît et lui convient, le travailleur y donne un meilleur rendement.

Sur le plan social, la sélection doit envisager la sécurité du travailleur en évitant à l'homme les accidents occasionnés par l'incompétence, l'état physiologique ou psychique. Par là même, une saine sélection prévient les causes qui détruisent la santé physique et morale de l'ouvrier par l'élimination des éléments anormaux ou indésirables, par le rejet des sujets dont l'état physique est incompatible avec les exigences du travail à accomplir. Il y a aussi certains mésadaptés, inconstants ou instables qui sont très souvent un grand problème non seulement pour l'industrie mais aussi pour la communauté, car ils deviennent facilement des facteurs de désordre et des ennemis de la paix industrielle.

Nous pouvons avancer que, sur le plan économique, une sélection méthodique de la main-d'oeuvre a pour résultat une productivité maintenue et accrue, une plus grande stabilité d'emploi, une qualité supérieure de production, des salaires plus équitables et en même temps une diminution du prix de revient, par suite d'un remplacement moins rapide du personnel.

Diverses méthodes d'embauchage

Dans le système empirique, on engage le premier venu d'après l'impression du moment. Cette méthode est à la merci, très souvent, de maints facteurs incontrôlés. Elle est superficielle, hasardeuse et souvent erronée, parce qu'elle ne tient pas compte des diverses composantes du facteur humain.

Par ailleurs, on peut s'efforcer de choisir un