

Numéro thématique sur la constitutionnalisation du droit du travail

Les Cahiers de droit
Faculté de droit, Université Laval
Vol. 48, n° 2 (juin 2007)

APPEL DE MANUSCRITS

Problématique

L'année 2006 marque les 30 ans de l'entrée en vigueur de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. Par ailleurs, le 17 avril 2007, cela fera 25 ans que la *Charte canadienne des droits et libertés* trouve application dans l'ordre juridique canadien. Chacune à leur façon, ces deux chartes – l'une à statut « quasi constitutionnel », l'autre à valeur pleinement constitutionnelle – ont sur le droit d'ici un effet structurant sinon « révolutionnaire » dont on commence à peine à mesurer l'ampleur.

Si toutes les sphères du droit subissent, à certains égards, l'influence de ces textes fondamentaux, le droit du travail y est particulièrement sensible. L'on assiste en fait à un véritable phénomène de *constitutionnalisation du droit du travail*. La caractéristique essentielle de ce droit, il importe de le rappeler, réside dans l'état de subordination du salarié dans ses rapports avec l'employeur. Cette subordination se matérialise, dans le contrat individuel de travail, par un certain nombre d'obligations inhérentes au statut de salarié : disponibilité, loyauté, confidentialité, civilité, sobriété, etc. Dans quelle mesure les chartes des droits posent-elles de nouvelles limites à ces obligations? L'employeur doit, pour sa part, prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. En quoi les chartes des droits viennent-elles modifier, sous ce rapport, la nature ou la portée des obligations de l'employeur dans sa gestion des ressources humaines et de l'entreprise?

Pendant longtemps, la situation de vulnérabilité individuelle qui caractérise le statut de salarié a trouvé son contrepoids dans la force collective des salariés, regroupés au sein de l'institution syndicale. La convention collective, librement négociée par des parties autonomes aux forces relativement mieux équilibrées par l'effet du *Code du travail*, constituait alors le meilleur rempart contre l'exercice déraisonnable des droits de direction de l'employeur dans une entreprise donnée. Cette convention collective, qualifiée de « loi des parties » comme pour mieux souligner la plénitude normative que l'on y attribue dans les milieux de travail, se trouve désormais assujettie aux droits et libertés garantis par les chartes des droits. Bien plus, elle est même réputée intégrer en son texte ces mêmes droits et libertés et les obligations qui y sont sous-jacentes, notamment l'obligation d'accommodement raisonnable. Dès lors, comment doit-on envisager les rapports entre les droits et libertés individuels et les droits résultant de la négociation collective? Tous ces droits d'importance entretiennent-ils des rapports de complémentarité ou de subordination? Plus généralement, l'entrée en action des droits de nature constitutionnelle dans les rapports collectifs de travail fait-elle peser une menace sur la liberté syndicale ou peut-elle au contraire contribuer à la fortifier?

En outre, en fonction de leurs domaines d'application respectifs, les chartes des droits assurent aux salariés une protection non seulement contre l'employeur mais aussi contre l'État, le syndicat, voire même les collègues de travail. Dans le cas de la Charte québécoise, des voies de

recours distinctes de celles aménagées par le droit civil ou le droit du travail s'ouvrent ainsi à la personne victime d'une atteinte à ses droits quasi constitutionnels. Dans ces conditions, comment départager, de manière satisfaisante, le domaine de compétence des instances juridictionnelles appelées à protéger, dans le contexte du travail, les droits et libertés fondamentaux des salariés ? De façon plus précise, quel doit être le rôle respectif des instances spécialisées du travail, des instances spécialisées en matière de discrimination et des tribunaux judiciaires dans ce contexte?

Et pour ces personnes de plus en plus nombreuses qui, en raison de leur statut de travail dit « atypique » (travail à temps partiel, à la pige, sur appel, autonome, occasionnel, télétravail...), ne jouissent pas de la protection juridique généralement offerte par la loi aux salariés en situation de travail « traditionnelle », les chartes ouvrent-elles des avenues nouvelles de nature à améliorer leurs conditions?

Ce ne sont là que quelques-uns des nombreux questionnements que soulève la constitutionnalisation du droit du travail. C'est pourquoi la direction des *Cahiers de droit*, en collaboration avec le *Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT)* et son *Groupe d'étude sur le droit du travail (GEDT)*, sollicite des manuscrits susceptibles de faire progresser la réflexion sur cette problématique.

Modalités

Toute personne intéressée à produire un texte lié au thème doit soumettre une proposition en ce sens avant le 15 octobre 2006. La proposition doit préciser le titre et contenir un résumé de l'article envisagé.

La proposition doit être acheminée par courriel à l'adresse suivante : cahiers.de.droit@fd.ulaval.ca

Après étude, la direction de la revue communiquera sa décision de retenir ou non la proposition soumise au plus tard le 3 novembre 2006.

Les personnes dont la proposition sera retenue auront jusqu'au 31 janvier 2007 pour produire la version définitive du texte, lequel fera alors l'objet d'évaluations anonymes externes.

Le texte, qui doit satisfaire les normes de publication de la revue *Les Cahiers de droit* (voir : <http://www.fd.ulaval.ca/cahiers/normes.html>), ne doit pas excéder 30 pages (format 8½ X 11; interligne 1,5; caractères Times New Roman, 12 points).

Les textes sélectionnés seront publiés dans le numéro 2 du volume 48 (juin 2007) de la revue *Les Cahiers de droit*.

Pour information :

Professeur Christian Brunelle
Faculté de droit
Pavillon Charles-de-Koninck
Bureau 2125
Université Laval
Québec (Québec)
G1K 7P4
Christian.Brunelle@fd.ulaval.ca