

ARTICLE

Le droit du travail est-il l'ennemi des droits fondamentaux?

Sébastien Parent, Université Laval

Résumé : En raison de leur statut prééminent, les droits fondamentaux se sont introduits dans le droit du travail. Les regards se sont vite tournés vers la confrontation normative qui résulte de l'assemblage de ces deux domaines du droit aux logiques distinctes. Les droits de la personne ont alors été appréhendés davantage dans un rapport de confrontation plutôt que de complémentarité avec le corpus du droit du travail. Cette étude historico-juridique cherche à démontrer que le construit du droit du travail recoupe pourtant les trois traits structurants des droits de la personne, soit la fundamentalité, l'universalité et l'inaliénabilité. Cette complémentarité devrait être prise en compte dans l'interprétation des droits fondamentaux au sein de la relation d'emploi, ce qui devrait accentuer le degré de protection de la personne au travail.

Mots clefs : Droits et liberté, Droit du travail, Droits économiques et sociaux, Droit international, Protection du salarié

Abstract: Due to their preeminent status, fundamental rights have found their way into labour law. Eyes quickly turn to the normative confrontation which results from the assembly of these two areas of law with distinct logics. Human rights are then understood more in a relationship of confrontation rather than complementarity with the body of labour law. This historical-legal study seeks to demonstrate that the construct of labour law nevertheless overlaps with the three structuring features of human rights, namely fundamentality, universality and inalienability. This complementarity should be taken into account in the interpretation of fundamental rights within the employment relationship, which should increase the degree of protection of the person at work.

Keywords: Rights and Freedoms, Labour Law, Economic and Social Rights, International Law, Workers Defense

Sous l'effet hiérarchique des instruments qui les consacrent, les droits et libertés fondamentaux de la personne se sont introduits au sein des droits du travail d'une forte majorité de juridictions. Cette possibilité sera, en certains endroits, avalisée par les tribunaux, qui appliqueront la théorie de la *Drittwirkung* à l'occasion de litiges entre un employeur et un salarié¹. Au

1. Cette théorie de la *Drittwirkung* réfère à l'effet horizontal des droits de la personne dans

sein d'autres systèmes juridiques, les droits fondamentaux seront directement intégrés et aménagés dans le cadre des lois du travail². En contexte canadien, le statut quasi constitutionnel³ des lois en matière de droits de la personne⁴ facilite leur déploiement dans les relations privées⁵, dont celle existant entre un employeur et les salariés qu'il emploie. L'application impérative des droits fondamentaux et leur mobilisation, de plus en plus soutenue par les acteurs de la relation d'emploi, ont ultimement donné lieu à un phénomène de constitutionnalisation du droit du travail. Celui-ci peut être décrit comme étant « la pénétration du champ du droit du travail par des normes constitutionnelles qui viennent en modifier certains principes traditionnels⁶ ». Il résulte de ce phénomène que les droits et libertés appartenant au travailleur, en sa qualité irréductible de personne humaine, sont désormais opposables à la puissance patronale et peuvent être exercés en milieu de travail⁷.

les relations privées. Selon le système juridique observé, elle signifie que les valeurs sous-tendant les droits fondamentaux doivent se refléter dans l'interprétation de l'ensemble du droit (efficacité médiate) ou que les relations entre acteurs privés doivent impérativement être soumises au respect des droits fondamentaux figurant dans la Constitution (efficacité immédiate). Voir Fernando Valdés Dal-Ré, « Les droits fondamentaux de la personne du travailleur » dans *Livre sur les rapports généraux*, xvii^e congrès mondial du droit du travail et de la sécurité sociale (Montevideo, 2003), 65–71.

2. Alain Supiot, *Le droit du travail*, 6^e éd. (Paris : Presses universitaires de France, 2016), 65.

3. Québec (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*) c. Montréal (Ville); Québec (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*) c. Boisbriand (Ville), [2000] 1 R.C.S. 665, par. 27; Robichaud c. Canada (*Conseil du Trésor*), [1987] 2 R.C.S. 84, 92; Winnipeg School Division No. 1 c. Craton, [1985] 2 R.C.S. 150, 156.

4. Pour quelques exemples, voir *Alberta Human Rights Act*, RSA 2000, c. A-25.2; *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c. C-12 (Charte québécoise); *Human Rights Act*, RSNs 1989, c. 214; *Human Rights Code*, RSO 1990, c. H. 19; *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, c. H-6.

5. Gérald-A. Beaudoin et Pierre Thibault, *Les droits et libertés au Canada* (Montréal : Wilson & Lafleur, 2000), 17–18; Peter W. Hogg, *Constitutional law of Canada*, 5^e éd. (Scarborough : Carswell, 2018), 34–7.

6. C'est à ce premier mouvement formant le phénomène de constitutionnalisation du droit du travail que s'adresse la problématique abordée dans ce texte. Voir Christian Brunelle, Michel Coutu et Gilles Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », *Les Cahiers de Droit*, 48, n° 1-2 (2007), 14. Notons qu'un second mouvement s'observe également, suivant lequel des règles propres au droit du travail peuvent acquérir un statut constitutionnel. Voir Brunelle, Coutu et Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », 14. La reconnaissance, par la Cour suprême du Canada, du droit de grève à titre de composante protégée par la liberté d'association en constitue une illustration. Voir *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245.

7. Denis Nadeau, « La Charte des droits et libertés de la personne et le droit du travail au Québec : naissance d'un "nouveau salarié" dans un droit en mutation », *Revue du Barreau*, 66.5 (2006), 401; Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, 2^e éd. (Paris : Presses universitaires de France, 2007), 161; Pierre Verge, « Droits de la personne et droit du travail : recherche d'une interface » dans *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du xxi^e siècle*, *Mélanges en*

Le rapprochement obligé entre les droits fondamentaux et le droit du travail soulève toutefois la question de la compatibilité de ces deux corpus juridiques lorsqu'ils sont appelés à se déployer dans la gestion quotidienne de l'entreprise. En effet, le droit du travail est un droit positif qui s'est forgé en réaction aux difficultés sociétales provoquées par l'industrialisation croissante du XIX^e siècle. Les droits et libertés ont, pour leur part, des origines transcendantes et proviennent d'un héritage complexe de droit naturel, de métaphysique, de politique, de droit international et de droit constitutionnel, qui en font des garanties fondamentales, universelles, inaliénables et intrinsèques à chaque être humain⁸. Ces garanties fondamentales visent à « reconnaître aux individus, à chaque individu, un droit particulier de résister au collectif, d'imposer sa spécificité, de se voir reconnaître la dignité de son être propre⁹ ». Malgré leurs origines lointaines, les droits fondamentaux ont été reconnus par le droit positif à une époque où le droit du travail comportait déjà des règles juridiques spécialement adaptées à la relation d'emploi¹⁰. C'est donc dire que ces deux domaines du droit reposent, en apparence, sur des logiques distinctes et qu'ils ne sont manifestement pas prédestinés à se juxtaposer l'un à l'autre.

La littérature juridique n'a d'ailleurs pas tardé à relever certaines antinomies observables entre les droits fondamentaux et le droit du travail, démontrant par-là leur difficile cohabitation. D'emblée, la force contraignante des droits de la personne altère considérablement la liberté contractuelle et l'autonomie collective des parties autour desquelles s'est initialement construit le droit du travail¹¹. Les droits et libertés du travailleur sont alors perçus par les acteurs de la relation d'emploi comme étant des normes externes à leur environnement habituel qui entraînent une perte de pouvoir en invalidant ou en atténuant les règles qu'ils ont négociées d'un commun accord¹². On évoque également

l'honneur du Président Verdier (Paris : Dalloz, 2001), 502.

8. Henri Brun, Guy Tremblay et Eugénie Brouillet, *Droit constitutionnel*, 6^e éd. (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2014), 1008–1009; Magali Lafourcade, *Les Droits de l'Homme* (Paris : Presses universitaires de France, 2018), introduction, par. 5, DOI : 10.3917/puf.lafour.2018.01.

9. Gérard Israël, « Esquisse pour une politique des Droits de l'homme » dans Commission nationale consultative des droits de l'homme, 1989, *les droits de l'homme en questions : livre blanc* (Paris : La Documentation française, 1989), 193.

10. Jean-Michel Servais, « Libertés individuelles et relations de travail : ni renoncement ni angélisme » dans Philippe Auvergnon, dir., *Libertés individuelles et relations de travail : le possible, le permis et l'interdit? Éléments de droit comparé* (Pessac : Presses universitaires de Bordeaux, 2011), 400.

11. Jean-Yves Brière, Fernand Morin, Dominic Roux et Jean-Pierre Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd. (Montréal : Wilson & Lafleur, 2010), par. II-82.1, <https://edoctrine.caij.qc.ca/wilson-et-lafleur-livres/8/361511311>; Antoine Lyon-Caen et Isabelle Vacaire, « Droits fondamentaux et droit du travail » dans *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle, Mélanges en l'honneur du Président Verdier* (Paris : Dalloz, 2001), 440.

12. Brunelle, Coutu et Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », 28, 31–32.

que la logique individualiste des droits fondamentaux, qui procure un droit à la différence, est difficilement conciliable avec la logique collective de la représentation syndicale, qui se fonde quant à elle sur la cohésion et l'uniformité des intérêts du groupement de salariés¹³. De façon encore plus significative, le caractère abstrait du libellé des droits fondamentaux se retrouve en concurrence avec les normes beaucoup plus précises que contient la législation du travail et dont l'objet spécifique consiste exactement à encadrer la relation d'emploi¹⁴. Dès lors, « la densité de ses dispositifs spécifiques de protection de la personne du travailleur forme un frein puissant à toute remontée en généralité vers les droits fondamentaux¹⁵ ». S'ajoute à ceci une opposition irréductible entre les libertés individuelles et la subordination juridique du salarié qui constitue la marque du rapport salarial¹⁶.

Ces confrontations normatives se traduisent souvent par un affaiblissement ou une inféodation des droits fondamentaux au contact du droit du travail, particulièrement lorsque les décideurs cherchent à déterminer la portée de ces garanties dans le contexte d'une relation d'emploi privée¹⁷. Divers auteurs ont d'ailleurs observé une interférence des normes issues du droit du travail dans l'application des droits de la personne en emploi, notamment en ce qui a trait

13. Rachel Cox, « Le devoir de représentation syndicale à l'ère de la mise en œuvre des droits individuels via la convention collective : quels enjeux pour l'action syndicale au Québec? » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Lucie Lamarche, dir., *La multiplication des normes et des recours en droit du travail : quelles conséquences pour la mobilisation?* (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2016), 186; Denis Nadeau, « Monopole de représentation syndicale et droit individuel des salariés : l'incontournable défi de la diversité! », *Les Cahiers de Droit*, 53, n° 1 (2012), 140; Supiot, *Critique du droit du travail*, 165.

14. Frédéric Guimard, « Droits fondamentaux et contrôle des pouvoirs de l'employeur » dans Antoine Lyon-Caen et Pascal Lokiec, dir., *Droits fondamentaux et droit social* (Paris : Dalloz, 2005), 63; Valdés Dal-Ré, « Les droits fondamentaux de la personne du travailleur », 88.

15. Lyon-Caen et Vacaire, « Droits fondamentaux et droit du travail », 424.

16. Adalberto Perulli, « Les droits fondamentaux et le droit du travail : quelques remarques » dans Antoine Lyon-Caen et Pascal Lokiec, dir., *Droits fondamentaux et droit social* (Paris : Dalloz, 2005), 212; Supiot, *Critique du droit du travail*, 164–165.

17. Sébastien Parent, *Les droits et libertés du salarié à travers le prisme de la relation d'emploi* (Montréal : Wilson & Lafleur, 2023); Valdés Dal-Ré, « Les droits fondamentaux de la personne du travailleur », 87, 134–135.

au droit à l'égalité¹⁸, à la liberté d'expression¹⁹ et à la liberté d'association²⁰. Une récente étude démontre, de surcroît, que les décideurs exploitent le caractère abstrait et indéterminé des droits de la personne afin de les moduler au contenu des normes hiérarchiquement inférieures qui composent le droit du travail²¹. La portée des droits et libertés s'en trouve donc fortement réduite lorsque ces garanties sont appelées à se déployer dans le cadre de la relation de travail.

Certains enseignements de la Cour suprême du Canada reflètent aussi, dans une certaine mesure, cette tension entre les droits de la personne et la logique du droit du travail, où l'on a conclu que l'obligation d'accommodement raisonnable issue du droit à l'égalité ne devait pas « dénaturer l'essence du contrat de travail²² » ou qu'elle pouvait être laissée de côté lorsque le congédiement repose exclusivement sur la « violation d'une politique en milieu de travail²³ », que le droit à la vie privée devait être mis en balance avec les droits de direction et les « intérêts de l'employeur²⁴ », que la liberté d'association ne saurait modifier l'« équilibre que le législateur a établi dans le Code [du travail]²⁵ » ou encore, que la défense des droits de la personne

18. Guylaine Vallée et Dalia Gesualdi-Fecteau, « La constitutionnalisation du droit du travail : une menace ou une opportunité pour les rapports collectifs? », *Les Cahiers de Droit*, 48, n° 1-2 (2007), 161 et 163; Diane L. Demers, « Les tribunaux des droits de la personne : quel rôle et quelle place “leur” réserve-t-on? » dans Barreau du Québec et Tribunal des droits de la personne, *La Charte des droits et libertés de la personne, Pour qui et jusqu'où?* (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2005), 191; Jean Marcel Lapierre, Guy Rocher et Guylaine Vallée, « Légitimités et légitimations de l'arbitrage de griefs : la notion d'apprentissage chez Luhmann » dans Michel Coutu et Guy Rocher, dir., *La légitimité de l'État et du droit. Autour de Max Weber* (Québec : Presses de l'Université Laval, 2005), 370; Guylaine Vallée, Michel Coutu et Marie-Christine Hébert, « La norme d'égalité en milieu de travail : étude empirique de la mise en œuvre de la norme d'égalité par le Tribunal des droits de la personne et les tribunaux d'arbitrage » dans Guylaine Vallée, Michel Coutu, Jean Denis Gagnon, Jean M. Lapierre et Guy Rocher, dir., *Le droit à l'égalité : les tribunaux d'arbitrage et le Tribunal des droits de la personne* (Montréal : Éditions Thémis, 2001), 19.

19. Christian Brunelle et Mélanie Samson, « La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié : plaider pour un espace critique accru », *Les Cahiers de Droit*, 46, n° 4 (2005), 854.

20. Julie Bourgault, *Liberté d'entreprendre, liberté d'association et restructurations d'entreprises* (Montréal : Wilson & Lafleur, 2016), 444–447.

21. Parent, *Les droits et libertés du salarié à travers le prisme de la relation d'emploi*.

22. *Hydro-Québec c. Syndicat des employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 R.C.S. 561, par. 15.

23. *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, [2017] 1 R.C.S. 591, par. 27.

24. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving Ltée*, [2013] 2 R.C.S. 458, par. 27.

25. *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, [2009] 3 R.C.S. 465, par. 57.

demeure tributaire du « monopole de représentation²⁶ » du syndicat et de la compétence exclusive de l'arbitre de grief en milieu syndiqué²⁷. Or, le fait de percevoir la relation entre le droit du travail et les libertés individuelles en matière d'opposition ou d'incompatibilité « soulève [inévitavelmente] des tensions, des résistances et, à l'occasion, des reculs, des tergiversations²⁸ ».

Plusieurs éléments issus du construit historique du droit du travail évoquent pourtant une proximité notable avec l'histoire et les fondements des droits et libertés de la personne. Notre objectif sera ici de présenter les éléments qui affichent une complémentarité entre les traits structurants des droits fondamentaux et le développement du droit du travail afin que leur mélange puisse accentuer la protection accordée à la personne salariée. Une analyse historico-juridique permettra de retracer les fondements compatibles de ces deux ensembles de normes juridiques²⁹ qui ne sont actuellement pas pris en compte ni par les juges du travail ni par les tribunaux supérieurs qui contrôlent leurs décisions. Sans entrer dans le détail de chacun des droits du travail en vigueur au Canada, notre démarche propose surtout de s'intéresser aux traits caractéristiques essentiels et communs de l'encadrement juridique du travail subordonné, qui rejoignent par ailleurs un vaste ensemble de systèmes juridiques³⁰.

Nous démontrerons qu'à travers son évolution, le construit du droit du travail partage et recoupe les traits distinctifs des droits de la personne, à savoir la *fondamentalité*, l'*universalité* et l'*inaliénabilité*. Une telle démonstration est importante en soi, car les liens entre les trois traits structurants des droits fondamentaux et les fondements du droit du travail n'apparaissent pas clairement et de façon unifiée dans la littérature. Ce regard historique et ce retour indispensable aux fondements de ces droits visent en outre à briser les mythes actuels voulant que les droits et libertés de la personne soient des normes exogènes au droit du travail. Nous postulons que ces divers points de convergence et la nature protectrice de ces deux domaines du droit devraient finalement être pris en compte lors de l'interprétation des droits

26. *Office régional de la santé du Nord c. Horrocks*, [2021] CSC 42, par. 38.

27. *Office régional de la santé du Nord c. Horrocks*, par. 36.

28. Nadeau, « La Charte des droits et libertés de la personne et le droit du travail au Québec : naissance d'un "nouveau salarié" dans un droit en mutation », 417.

29. La perspective historique en droit vise, plus précisément, à présenter la construction et l'évolution de l'encadrement juridique propre à un ou plusieurs domaines du droit en vue d'offrir « une prise de recul nécessaire à une analyse critique dynamique des systèmes juridiques contemporains ». Voir Emmanuel Cartier, « Histoire et droit : rivalité ou complémentarité? », *Revue française de droit constitutionnel*, 67, n° 3 (2006), 513–514. Sur la pertinence de cette approche dans l'étude des régimes législatifs en droit du travail, voir Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. III-1.

30. Pierre Verge et Guylaine Vallée, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail* (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 1997), 4–5.

fondamentaux dans la relation de travail afin d'améliorer la protection en emploi et de favoriser l'épanouissement des droits et libertés dont est titulaire la personne humaine qui se cache derrière le statut de salarié.

La fundamentalité des droits

LES DROITS DE LA PERSONNE ont un caractère fondamental, en ce sens qu'ils sont intrinsèques à chaque être humain, inséparables de sa personne, et qu'ils s'articulent autour de la dignité de son être propre³¹. Les droits et libertés protégés par les constitutions nationales cherchent, avant tout, à limiter les pouvoirs de l'État contre les empiètements indus sur les droits et libertés des citoyens. Ils forment ce que l'on appelle les droits de première génération (1.1). Or, une seconde vague de droits fondamentaux déferlera plus tard sur les États occidentaux, soit les droits économiques et sociaux. Ces derniers dont l'objet réside en la protection des personnes vulnérables contre l'essor de puissances privées se rallient justement à l'esprit du droit du travail et contribuent même à enrichir la législation du travail (1.2).

La première génération de droits fondamentaux face aux pouvoirs étatiques

Le constitutionnalisme, prenant forme principalement au XIX^e siècle, fut le moyen privilégié, par une forte majorité d'États, d'accorder une valeur juridique aux droits de la personne. Ceux-ci seront, en effet, directement intégrés dans la constitution nationale à titre de garanties supralégislatives, universelles et inaliénables³². Notons que ces droits avaient d'abord été identifiés par des déclarations politiques symboliques³³, qui prenaient elles-mêmes appui sur les réflexions issues de la philosophie des Lumières, notamment la théorie du contrat social³⁴. Au Canada, le rapatriement de la Constitution en 1982 s'avérait un moment favorable à l'insertion d'une charte des droits et libertés, permettant à ce pays de rejoindre le mouvement de constitutionnalisation des droits de l'homme. C'est ainsi que l'on retrouve, parmi les garanties enchâssées dans la *Charte canadienne des droits et libertés*³⁵, des libertés classiques

31. Kiara Neri et Liliana Haquin Sáenz, *Histoire des droits de l'homme de l'Antiquité à l'Époque moderne* (Bruxelles : Bruylant, 2015), 20 et 78; Jacques Robert et Jean Duffar, *Droits de l'homme et libertés fondamentales*, 7^e éd. (Paris : Montchrestien, 1999), 40.

32. Jacques Chevallier, *L'État de droit*, 6^e éd. (Paris : Librairie générale de droit et de jurisprudence, 2017), 22, 99–100.

33. Les plus emblématiques sont la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 en France et la Déclaration d'indépendance des États-Unis du 4 juillet 1776.

34. Magali Lafourcade, *Les Droits de l'Homme* (Paris : Presses universitaires de France, 2018), chap. IV, par. 1; Neri et Haquin Sáenz, *Histoire des droits de l'homme de l'Antiquité à l'Époque moderne*, 78.

35. *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.U.)] (Charte canadienne).

comme celles d'expression, de religion et d'association, le droit à l'égalité ainsi que des garanties en matière pénale³⁶.

Il s'agit, en fait, des droits et libertés de première génération, dont la finalité consiste à « protéger l'autonomie de la volonté individuelle contre les intrusions arbitraires de l'État³⁷ ». Il est donc question, dans cette perspective de droit public, de limiter les pouvoirs étatiques des gouvernants et du législateur à l'endroit du peuple³⁸. En raison de la position prééminente que les droits et libertés occupent dans la pyramide des normes, toutes les branches de l'État sont dès lors impérativement soumises au respect de ces normes dites fondamentales. Au premier chef, le législateur ne peut adopter une loi attentatoire aux droits fondamentaux, à moins qu'une assise dans la Constitution lui permette de justifier pareille violation dans le cadre d'une société libre et démocratique³⁹. L'action gouvernementale est elle aussi assujettie au respect des droits et libertés⁴⁰. L'extension subséquente de ces droits de première génération aux rapports privés soulèvera d'ailleurs divers défis. La possibilité pour le travailleur de les faire valoir ou de les exercer à l'encontre de l'autorité patronale requiert de les « adapter à la situation particulière des lieux du travail et [de] tracer le délicat équilibre entre ceux-ci et les prérogatives patronales⁴¹ ».

La deuxième génération de droits fondamentaux à l'encontre de puissances privées

Le développement de la société industrielle, combiné à une économie reposant sur la doctrine du libéralisme économique, a donné naissance à d'autres types d'entités qui, malgré qu'elles soient séparées de l'État, exercent leur puissance à l'endroit d'individus. Un constat s'impose alors : « le pouvoir public n'est plus aujourd'hui le "seul ennemi" attitré des libertés fondamentales; il partage désormais cette condition avec d'autres pouvoirs, économiques et sociaux⁴² ». Parmi les plus imposantes formes de pouvoirs privés figurent ceux exercés par

36. Hogg, *Constitutional law of Canada*, 34-2.

37. Magali Lafourcade, *Les Droits de l'Homme* (Paris : Presses universitaires de France, 2018), chap. III, par. 30.

38. Chevallier, *L'État de droit*, 14, 51, 52 et 58; Hogg, *Constitutional law of Canada*, 1-1.

39. Charte canadienne, art. 1 et 52; *Eldridge c. Colombie-Britannique* (Procureur général), [1997] 3 R.C.S. 624, 643 et 644; *Schachter c. Canada*, [1992] 2 R.C.S. 679, 699, 702-703; Brun, Tremblay et Brouillet, *Droit constitutionnel*, 965.

40. Charte canadienne, art. 32; *SDGM c. Dolphin Delivery Ltd.*, [1986] 2 R.C.S. 573, 598-599; Brun, Tremblay et Brouillet, *Droit constitutionnel*, 15-3, 37-8, 37-8 et 37-13.

41. Gilles Trudeau, « Libertés individuelles et relations de travail : un point de vue canadien » dans Philippe Auvergnon, dir., *Libertés individuelles et relations de travail : le possible, le permis et l'interdit? Éléments de droit comparé* (Pessac : Presses universitaires de Bordeaux, 2011), 266.

42. Valdés Dal-Ré, « Les droits fondamentaux de la personne du travailleur », 63.

les entreprises envers la classe laborieuse. Avec l'industrialisation croissante qui se met en place dans les pays occidentaux s'observe effectivement la prolifération du salariat comme composante dominante du mode de production capitaliste, dont la clé de voûte demeure la soumission des ouvriers à l'autorité patronale⁴³.

Il n'est d'ailleurs pas rare qu'on assimile l'entreprise à un « mini-État⁴⁴ », dont le fonctionnement repose sur une structure verticalement hiérarchisée. Au sommet de celle-ci se trouve un employeur qui s'attribue des prérogatives s'apparentant aux fonctions législatives, exécutives et judiciaires propres à tout régime politique. L'employeur dispose tout d'abord d'un important pouvoir normatif qui se traduit par les politiques, règlements d'entreprise et directives adressés à son personnel⁴⁵. Son pouvoir de direction lui permet ensuite d'appliquer ces normes quotidiennement par l'entremise de ses gestionnaires, et son pouvoir disciplinaire l'autorise finalement à juger et à sanctionner les employés qui défieraient son autorité⁴⁶.

La conséquence immédiate de cette relation de pouvoir prégnante entre acteurs privés a été de provoquer « l'iniquité, l'injustice et l'assujettissement réels⁴⁷ » chez les ouvriers. Alors que les grandes révolutions libérales ambitionnaient pourtant de rendre les hommes libres et égaux en promouvant l'individualisme, le rapport entre l'homme et son travail a été profondément bouleversé par l'industrialisation massive⁴⁸. « La suite de l'histoire est bien connue, l'ouvrier reclus dans cet isolement [...] serait livré à la toute-puissance patronale imposant des salaires de misère et des conditions de travail dégradantes⁴⁹ » où « de nouvelles inégalités sont venues fausser la démocratie et ont engendré de nouveaux états de servitude⁵⁰ ». Qui plus est, le droit de

43. Gérard Aubin et Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail* (Paris : Presses universitaires de France, 1995), 112.

44. Supiot, *Critique du droit du travail*, 116.

45. Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. II-113-II-114; Jacques Le Goff, *Du silence à la parole : une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours* (Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2004), 52.

46. Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. II-113-II-114; Le Goff, *Du silence à la parole : une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, 52; Pierre Verge, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée, *Le droit du travail par ses sources* (Montréal : Éditions Thémis, 2006), 77.

47. Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. I-71.

48. Gilles Auzero, Dirk Baugard et Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 32^e éd. (Paris : Dalloz, 2019), 9; Pierre-Olivier Chaumet, *Histoire du droit social : du Moyen Âge aux temps modernes* (Bordeaux : LEH Édition, 2017), 22–25.

49. Claude Didry, *L'institution du travail : droit et salariat dans l'histoire* (Paris : La Dispute, 2016), 17.

50. Guy Rocher, « Les fondements de la société libérale, les relations industrielles et les Chartes » dans Rodrigue Blouin, dir., *Les Chartes des droits et les relations industrielles*

direction de l'employeur, « aux contours imprécis et doté d'une légitimité très accentuée, exerce en permanence la fonction d'organisation, [ce qui] peut entraîner une situation tout à fait contraire à l'exercice [des] droits⁵¹ » de la personne du travailleur, voire « une véritable menace⁵² ».

Il fallait donc trouver une façon de transposer les droits de première génération à d'autres types de relations échappant certes à la dichotomie État-citoyen, mais tout aussi susceptibles d'attenter de façon importante aux droits fondamentaux de la personne. Ce sont les droits économiques et sociaux, réclamés par les luttes ouvrières de même que par les courants socialistes et marxistes, qui joueront ce rôle de rétablir une égalité matérielle entre les individus⁵³. Formant la deuxième génération de droits de l'homme, ces nouveaux droits sortent du schéma de l'individualisme et exhortent l'État à déployer les moyens matériels adaptés aux besoins de différentes catégories de personnes vulnérables dans la société et à remédier aux inégalités sociales⁵⁴. Le rôle de l'État dans la protection des droits de la personne doit alors être revu. Une intervention positive de sa part est désormais requise afin d'adopter des politiques sociales et octroyer des prestations diverses dans le but de promouvoir l'égalité entre les citoyens et de veiller à leur bien-être⁵⁵. Cette égalité se manifestera, entre autres choses, par la reconnaissance du droit à des conditions de travail justes et raisonnables, à un niveau de vie suffisant, à un logement ainsi que par la reconnaissance du droit à des soins de santé et à l'éducation⁵⁶. Notons que certains textes constitutionnels ou quasi

(Québec : Presses de l'Université Laval, 1988), 5.

51. Valdés Dal-Ré, « Les droits fondamentaux de la personne du travailleur », 84.

52. Valdés Dal-Ré, « Les droits fondamentaux de la personne du travailleur », 64.

53. Lafourcade, chap. III, par. 34; Rocher, « Les fondements de la société libérale, les relations industrielles et les Chartes », 7.

54. Karim Benyekhlef, *Une possible histoire de la norme : les normativités émergentes de la mondialisation*, 2^e éd. (Montréal : Éditions Thémis, 2015), 120 et 141; Maya Hertig Randall, « Typologie des droits de l'homme » dans Maya Hertig Randall et Michel Hottelier, dir., *Introduction aux droits de l'homme* (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2014), 41, 43–44; Danièle Lochak, *Les droits de l'homme* (Paris : La Découverte, 2018), chap. III, par. 19, DOI : <https://doi.org/10.3917/dec.locha.2018.01>. Notons que l'article 2 du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* impose aux États parties d'assurer la protection des droits de deuxième génération « au maximum de ses ressources disponibles ».

55. Le Goff, *Du silence à la parole : une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, 178; Supiot, *Le droit du travail*, 3; Valdés Dal-Ré, « Les droits fondamentaux de la personne du travailleur », 36 et 45.

56. Claude Emanuelli, *Droit international public : contribution à l'étude du droit international selon une perspective canadienne*, 3^e éd. (Montréal : Wilson & Lafleur, 2010), par. 1162, <https://edocrtrine.caij.qc.ca/wilson-et-lafleur-livres/39/469294903>; Hertig Randall, « Typologie des droits de l'homme », 43–46; Jean-Marie Aubert, « Droits de l'homme et communauté humaine » dans Commission nationale consultative des droits de l'homme, 1989, *les droits de l'homme en questions : livre blanc* (Paris : La Documentation française, 1989), 99.

constitutionnels ont d'ailleurs intégré des droits économiques et sociaux aux côtés des droits de première génération, à l'instar du chapitre IV de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁵⁷.

Les premières interventions législatives en matière d'emploi, bien qu'elles soient antérieures à la reconnaissance des droits économiques et sociaux, portent déjà une attention particulière à la protection de la personne qui occupe le statut de salarié⁵⁸, sans toutefois imbriquer le contenu complet des instruments garantissant la protection des droits de la personne. Le droit du travail découle, à cet égard, d'une intervention législative cherchant à protéger les salariés qui se trouvent dans un état de vulnérabilité causé par la domination que l'employeur exerce sur eux⁵⁹. Son objet s'inscrit donc directement dans la mouvance des droits fondamentaux de deuxième génération, en ce sens que ce droit « aménage [...] un pouvoir privé d'une personne sur une autre⁶⁰ ». S'inscrivant dans une optique première de protection de la personne⁶¹ et de garantie de « la sécurité physique et économique des salariés⁶² », on peut dire que le « visage social du droit du travail est devenu classique⁶³ ». En fait, « entre droits-libertés et droits sociaux il se crée une alliance remarquable [...] qui justifie la densité normative du droit du travail⁶⁴ », dont le contenu s'est enrichi avec l'essor de l'État-providence⁶⁵.

57. Ces droits économiques et sociaux ont seulement une portée déclaratoire, étant dépouillés d'un statut supralégislatif en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Voir Gosselin c. Québec (Procureur général), [2002] 4 R.C.S. 429, par. 95.

58. Guylaine Vallée, « La multiplication des normes et des recours en droit du travail : vers un droit du travail unifié? » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Lucie Lamarche, dir., *La multiplication des normes et des recours en droit du travail : quelles conséquences pour la mobilisation?* (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2016), 42; Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. I-108; Supiot, *Critique du droit du travail*, 8, 18, 19 et 33; Le Goff, *Du silence à la parole : une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, 169; Verge et Vallée, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, 16.

59. Auzero, Baugard et Dockès, *Droit du travail*, 4; Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. I-85; Didry, *L'institution du travail : droit et salariat dans l'histoire*, 12.

60. Verge et Vallée, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, 17-18.

61. Supiot, *Critique du droit du travail*, 124 et 151; Jean-Maurice Verdier, « En guise de manifeste : le droit du travail, terre d'élection pour les droits de l'homme » dans Pierre Couvrat, dir., *Les orientations sociales du droit contemporain : écrits en l'honneur du Professeur Jean Savatier* (Paris : Presses universitaires de France, 1992), 430; Verge, Trudeau et Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, 3 et 31.

62. Alain Supiot, *L'esprit de Philadelphie : la justice sociale face au marché total* (Paris : Seuil, 2010), 60.

63. Verge et Vallée, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, 31.

64. Perulli, « Les droits fondamentaux et le droit du travail : quelques remarques », 216. Voir également Philippe Waquet, *L'entreprise et les libertés du salarié* (Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons, 2003), 25.

65. Vallée, « La multiplication des normes et des recours en droit du travail : vers un droit du

En fin de compte, la finalité des droits et libertés, dans leur mouture de seconde génération, partage un objet protecteur commun avec les fondements du droit du travail, ce qui dénote la complémentarité de ces deux secteurs du droit⁶⁶. Ils sont respectivement fondamentalement protecteurs de la personne humaine et de la personne salariée.

L'universalité des droits

L'UNIVERSALITÉ DES DROITS de la personne réfère à l'étendue de leur application, tout individu devant bénéficier de leur protection, quel que soit l'endroit où il se trouve⁶⁷. Cette universalité a été propulsée et soutenue par le mouvement d'internationalisation ayant pris forme dans la deuxième moitié du ^{xx}e siècle (2.1). Des normes élémentaires protégeant la personne du travailleur accèderont aussi au statut de normes internationales, dont certaines d'entre elles ont même précédé le mouvement d'internationalisation des droits fondamentaux classiques (2.2).

Le mouvement d'internationalisation des droits de la personne

Au lendemain des atrocités de la Deuxième Guerre mondiale, une prise de conscience des puissances mondiales se manifesta au regard de l'absence d'engagements réciproques de l'ensemble des nations en ce qui a trait à la protection des droits de la personne⁶⁸. Pour conférer la portée universelle à laquelle aspirent les droits de l'homme, les discussions au sein de l'Organisation des Nations unies (ONU) ont mené progressivement à l'élaboration de normes et de mécanismes de surveillance sophistiqués sur l'échiquier international. Le premier document prégnant à contenir un catalogue des droits fondamentaux au niveau mondial est sans contredit la *Déclaration universelle*

travail unifié? », 26 et 27; Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. II-127; Verge, Trudeau et Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, 52; Marie-France Bich, « Droit du travail : genèse et génération » dans H. Patrick Glenn, dir., *Droit du travail québécois et français : communauté, autonomie, concordance* (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 1993), 545.

66. Vallée, « La multiplication des normes et des recours en droit du travail : vers un droit du travail unifié? », 42; Verge, Trudeau et Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, 17; Valdés Dal-Ré, « Les droits fondamentaux de la personne du travailleur », 36; Thérèse Aubert-Monpeyssen, « Les libertés et droits fondamentaux dans l'entreprise : brèves remarques sur quelques évolutions récentes » dans *Mélanges dédiés au président Michel Despax* (Toulouse : Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, 2002), 261; Verge, « Droits de la personne et droit du travail : recherche d'une interface », 491; Verge et Vallée, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, 64; Verdier, « En guise de manifeste : le droit du travail, terre d'élection pour les droits de l'homme », 430.

67. Neri et Haquin Sáenz, *Histoire des droits de l'homme de l'Antiquité à l'Époque moderne*, 20; Robert et Duffar, *Droits de l'homme et libertés fondamentales*, 40.

68. Danièle Lochak, *Les droits de l'homme* (Paris : La Découverte, 2018), chap. V, par. 6; Patrick Wachsmann, *Les droits de l'homme*, 5^e éd. (Paris : Dalloz, 2008), 12.

*des droits de l'homme*⁶⁹ (DUDH). Son préambule parle de lui-même. En effet, la déclaration est présentée comme étant « l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations afin que tous les individus et tous les organes de la société [...] s'efforcent, par l'enseignement et l'éducation, de développer le respect de ces droits et libertés et d'en assurer, par des mesures progressives d'ordre national et international, la reconnaissance et l'application universelles et effectives⁷⁰ ».

Simultanément adoptés le 16 décembre 1966 et dont l'entrée en vigueur est programmée à une décennie plus tard, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques⁷¹ (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels⁷² (PIDESC) imposent aux États signataires le respect des droits de la personne préalablement érigés en droits universels par la DUDH de 1948⁷³. De façon complémentaire, divers instruments régionaux et conventions internationales⁷⁴ renforceront la protection des droits fondamentaux⁷⁵. Dans la plupart de ces traités régionaux, des organes supranationaux sont mis sur pied, plus précisément des commissions internationales faisant la promotion des conventions et veillant à leur respect de même que des cours internationales qui interprètent ces conventions et qui sanctionnent les États contrevenants⁷⁶.

Ce corpus foisonnant composant le droit international des droits de la personne témoigne des préoccupations constantes de la communauté internationale, à tout le moins depuis le milieu du siècle dernier, à accroître l'effectivité des droits fondamentaux et à étendre leur protection à l'échelle planétaire. En effet, la « reconnaissance internationale des droits de l'homme intime à tous les États la même obligation d'entériner et de garantir ces droits

69. Rés. 217 A (III), Doc. N.U. A/810 (1948).

70. DUDH, préambule.

71. (1976) 999 R.T.N.U. 171. Le pacte est entré en vigueur le 23 mars 1976.

72. (1976) 999 R.T.N.U. 3. Son entrée en vigueur a eu lieu le 3 janvier 1976.

73. Emanuelli, *Droit international public : contribution à l'étude du droit international selon une perspective canadienne*, par. 1159; Wachsmann, *Les droits de l'homme*, 18, 19 et 155.

74. Pensons, notamment aux conventions régionales bien connues : *Convention interaméricaine relative aux droits de l'homme*, 18 juillet 1978; *Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales*, 4 novembre 1950, S.T.E. n° 5; *Charte sociale européenne*, 3 mai 1996, S.T.E. n° 163; *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, 18 décembre 2000, 200/C 364/01.

75. Benyekhlief, *Une possible histoire de la norme : les normativités émergentes de la mondialisation*, 148; Robert Kolb, « Droits de l'homme et droit international public » dans Maya Hertig Randall et Michel Hottelier, dir., *Introduction aux droits de l'homme* (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2014), 112.

76. Emanuelli, *Droit international public : contribution à l'étude du droit international selon une perspective canadienne*, par. 1107, 1111, 1123, 1125, 1130–1131; Wachsmann, *Les droits de l'homme*, 28, 29 et 37.

en tant que droits internes à leur propre système juridique⁷⁷ » et de la sorte, les oblige à respecter un minimum infranchissable en matière de protection de la personne humaine qui ne relève désormais plus de leur seule souveraineté⁷⁸.

La protection internationale des droits des travailleurs

Les droits fondamentaux de deuxième génération feront aussi leur entrée au chapitre des protections internationales. La Déclaration universelle de 1948 et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 reconnaissent, au sein de la catégorie des droits fondamentaux, des droits qui s'appliquent explicitement à la relation d'emploi⁷⁹. Le droit au travail (art. 6 du PIDESC), le droit à des conditions de travail justes et favorables – qui englobe notamment une rémunération équitable, la sécurité et l'hygiène au travail, les heures de travail raisonnables et des congés suffisants (art. 7 du PIDESC) –, la liberté syndicale et le droit de grève (art. 8 du PIDESC) ainsi que le droit à la sécurité sociale (art. 9 du PIDESC) sont désormais considérés comme étant des droits universels et fondamentaux de la personne au travail. Selon l'article 2 du PIDESC, tout État signataire s'engage à « assurer progressivement le plein exercice des droits », et ce, « au maximum de ses ressources disponibles ».

Le PIDCP contient lui aussi des protections universelles s'appliquant au travail⁸⁰, telles que l'interdiction du travail forcé ou obligatoire (art. 8 du PIDCP), le droit de s'associer librement et de constituer des syndicats (art. 22 du PIDCP) de même que la protection contre la discrimination (art. 26 du PIDCP). Cette reconnaissance des « droits fondamentaux de la personne liés au travail [...] lan[çait], par le fait même, un mouvement de rapprochement avec le droit du travail qui allait se confirmer dans les années ultérieures⁸¹ ».

En remontant plus loin dans le temps, on constate que les protections internationales du travail ont fait leur apparition dès le dénouement de la Première Guerre mondiale, et ont même influencé, par leur structure, les mécanismes de protection internationale des droits de l'homme édifiés,

77. Jean-Jacques Vincensini, *Le Livre des droits de l'homme : histoire et textes de la Grande Charte (1215) aux plus récents pactes internationaux* (Paris : Robert Laffont, 1985), 68.

78. Benyekhlef, *Une possible histoire de la norme : les normativités émergentes de la mondialisation*, 140.

79. Philip Alston, « Labour Rights as Human Rights: The Not So Happy State of the Art » dans Philip Alston, dir., *Labour Rights as Human Rights* (Oxford : Oxford University Press, 2005), 14; Supiot, *Le droit du travail*, 33; Verge, Trudeau et Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, 22.

80. Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. I-35.2; Gilles Trudeau, « Les droits fondamentaux de l'homme au travail : de la logique internationale à la logique canadienne » dans Isabelle Daugareilh, dir., *Mondialisation, travail et droits fondamentaux* (Bruxelles : Bruylant, 2005), 313–314.

81. Brunelle, Coutu et Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », 16.

pour leur part, à la suite du second conflit mondial⁸². Celles-ci émanent principalement de l'Organisation internationale du Travail (OIT) créée en 1919. L'OIT est investie de la mission de veiller à ce que tous les humains bénéficient d'un travail décent en vue de maintenir une justice sociale favorable à la paix universelle durable⁸³. Là-dessus, il faut reconnaître que le « lien établi entre le maintien de la paix et un statut équitable accordé aux travailleurs signifie la prise de conscience du fait que la sphère internationale ne peut demeurer indifférente au sort des individus dans les différents États⁸⁴ ». En 1944, une déclaration marquante de l'OIT, celle de Philadelphie⁸⁵, proclame que le travail n'est pas une marchandise (art. 1a) et reconnaît que les travailleurs « ont le droit de poursuivre le progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales⁸⁶ » (art. 11a).

Mettant le cap sur un objectif novateur, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail⁸⁷ de 1998 consacre quatre droits fondamentaux au travail dont le respect s'impose dorénavant à tous les États membres de l'OIT, sans égard aux actes de ratification des conventions particulières de cet organisme qui reconnaissaient déjà l'existence de tels droits⁸⁸. Il s'agit de la liberté d'association et du droit de négociation collective, l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants ainsi que l'élimination de la discrimination en emploi (art. 2). On reconnaît que « leur

82. Claire La Hovary, *Les droits fondamentaux au travail : origines, statut et impact en droit international* (Paris : Presses universitaires de France, 2009), 38; Nicolas Valticos, « Droits de l'homme et droits du travail sur le plan international : questions anciennes et problèmes nouveaux » dans *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle, Mélanges en l'honneur du Président Verdier* (Paris : Dalloz, 2001), 475.

83. Jean-Philippe Dunand et Kim Dreyer, « Protection des travailleurs » dans Maya Hertig Randall et Michel Hottelier, dir., *Introduction aux droits de l'homme* (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2014), 203; La Hovary, *Les droits fondamentaux au travail : origines, statut et impact en droit international*, 4–5; Trudeau, « Les droits fondamentaux de l'homme au travail : de la logique internationale à la logique canadienne », 311–312.

84. Wachsmann, *Les droits de l'homme*, 10.

85. *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail*, 10 mai 1944, Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, 26^e session, Genève.

86. Brunelle, Coutu et Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », 16; Supiot, *L'esprit de Philadelphie : la justice sociale face au marché total*, 9, 23 et 59.

87. OIT, *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, 18 juin 1998, Conférence internationale du Travail, 86^e session, Genève.

88. La Hovary, *Les droits fondamentaux au travail : origines, statut et impact en droit international*, 23; Francis Maupain, « La “valeur ajoutée” de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour la cohérence et l'efficacité de l'action normative de l'OIT » dans Isabelle Daugareilh, dir., *Mondialisation, travail et droits fondamentaux* (Bruxelles : Bruylant, 2005), 27.

mise en œuvre a donc un rôle essentiel à jouer dans les efforts en faveur du développement, de la paix universelle et de la justice sociale, au même titre que la mise en œuvre d'autres droits de la personne⁸⁹ ». En fin de compte, cette Déclaration envisage le droit du travail comme une composante intégrante des droits de la personne, souhaitant casser les compartiments étanches dans lesquels ces deux domaines du droit avaient été enfermés⁹⁰.

S'ajoutent à cela des conventions internationales portant sur des thèmes spécifiques et des clauses sociales se greffant à des accords régionaux de libre-échange qui s'intéressent à la protection des travailleurs⁹¹, à l'image du chapitre 23 de l'Accord Canada – États-Unis – Mexique (ACEUM)⁹². C'est donc dire que les « droits qui correspondent au travailleur en tant que personne⁹³ » se sont imposés au répertoire des droits fondamentaux et jouissent désormais d'une étendue universelle sur la scène internationale de la même envergure⁹⁴.

L'inaliénabilité des droits

AU-DELÀ DE CES CROISEMENTS historiques, des similitudes existent, sur le plan normatif, entre la place prééminente qu'occupent les droits et libertés dans la hiérarchie des sources en droit positif (3.1) et le caractère d'ordre public conféré aux lois du travail (3.2). Ces procédés législatifs visent, en fait, à assurer le caractère inaliénable des protections offertes aux personnes vulnérables et à les prémunir contre les actes de renonciation imposés par la partie qui possède un plus grand rapport de force⁹⁵. Le statut particulier des droits et libertés reflète l'idée qu'ils forment des droits « inaliénables et sacrés,

89. La Hovary, *Les droits fondamentaux au travail : origines, statut et impact en droit international*, 1–2.

90. Alston, « Labour Rights as Human Rights: The Not So Happy State of the Art », 14; Isabelle Duplessis, « La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux du travail : une nouvelle forme de régulation efficace? », *Relations industrielles*, 59, n° 1 (2004), 58–59; La Hovary, *Les droits fondamentaux au travail : origines, statut et impact en droit international*, 37; Trudeau, « Les droits fondamentaux de l'homme au travail : de la logique internationale à la logique canadienne », 237.

91. Brian Burkett, « The international labour dimension: An introduction » dans John D. R. Craig et Michael Lynk, dir., *Globalization and the Future of Labour Law* (Cambridge : Cambridge University Press, 2006), 20; Dunand et Dreyer, « Protection des travailleurs », 206–207; Verge, Trudeau et Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, 22.

92. [2020] R.T.Can. n° 6.

93. Valdés Dal-Ré, « Les droits fondamentaux de la personne du travailleur », 37.

94. Alston, « Labour Rights as Human Rights: The Not So Happy State of the Art », 14; Bureau international du Travail, *Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail* (Genève : Publications du BIT, 2004), 1; Dunand et Dreyer, « Protection des travailleurs », 207; Trudeau, « Les droits fondamentaux de l'homme au travail : de la logique internationale à la logique canadienne », 237; Verge, Trudeau et Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, 27.

95. Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. I-93 et III-103.

dont l'existence est antérieure à la société elle-même et qui sont supérieurs à toute forme d'autorité⁹⁶ ».

Le statut prééminent des droits de la personne

Étant dotés d'une prépondérance de principe et en raison de l'importance des valeurs qu'ils protègent, les droits et libertés ont irrigué toutes les relations de nature privée⁹⁷. Les instruments enchâssant les droits de la personne dans les rapports privés se sont d'ailleurs vu attribuer un statut quasi constitutionnel par les tribunaux canadiens⁹⁸. En vertu de ce statut prééminent, les droits et libertés ont priorité sur « toute autre règle de droit applicable en milieu de travail, qu'elle soit législative, réglementaire ou consensuelle⁹⁹ ». De l'avis du plus haut tribunal canadien, les violations aux droits de la personne « causent un préjudice non seulement à leurs victimes, mais à la société dans son ensemble¹⁰⁰ ». C'est pourquoi la Cour suprême estime que les droits fondamentaux forment des normes d'ordre public¹⁰¹ auxquelles les parties ne peuvent pas déroger.

Dans l'arrêt *Parry Sound*, le plus haut tribunal du pays conçoit d'ailleurs que le respect des obligations substantielles prévues dans une loi sur les droits de la personne devrait posséder la même force contraignante envers les parties

96. Jean Leclair, « L'avènement du constitutionnalisme en Occident : fondements philosophiques et contingence historique », *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, 41 (2011), 181.

97. Valdés Dal-Ré, « Les droits fondamentaux de la personne du travailleur », 65.

98. Gérald-A. Beaudoin, « De la suprématie de la *Charte canadienne des droits et libertés* et des autres chartes sur le droit canadien, fédéral ou provincial » dans Gérald-A. Beaudoin, dir., *Vues canadiennes et européennes des droits et libertés : actes des journées strasbourgeoises de l'Institut canadien d'études juridiques supérieures 1988* (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 1988), 38; Hogg, *Constitutional law of Canada*, 34–7.

99. Brunelle, Coutu et Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », 12.

100. *Vancouver (Ville) c. Ward*, [2010] 2 R.C.S. 28, par. 28. Voir aussi Karine Millaire, « Les droits et libertés fondamentaux susceptibles de renonciation : une approche à repenser », *Les Cahiers de Droit*, 60, n° 4 (2019), 1022.

101. *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345, par. 42 (les juges La Forest et L'Heureux-Dubé, motifs mineurs); *Newfoundland Association of Public Employees c. Terre-Neuve (Green Bay Health Care Centre)*, [1996] 2 R.C.S. 3, 14 et 16; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202, 213–214. Consulter également Jean Denis Gagnon, « Les droits de la personne dans un contexte de rapports collectifs de travail. Compétence de l'arbitre et d'autres tribunaux. Quand l'incertitude devient la règle », *Revue du Barreau*, 66 (2006), 19–20; Maxime Lamothe, *La renonciation à l'exercice des droits et libertés garantis par les chartes* (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2007), 31; Jean-François Pedneault, François-Nicolas Fleury, Stéphanie Rainville et Matthieu Désilets, *Les droits de la personne et les relations de travail*, 2^e éd. (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2017), 1/3–2; Verge, « Droits de la personne et droit du travail : recherche d'une interface », 510.

que le caractère d'ordre public de la législation du travail. Comme l'écrivait, au nom de la majorité, le juge Iacobucci, « [l]es lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent [...] un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent se soustraire par contrat¹⁰² ». De la sorte, les lois sur les droits de la personne se trouvent incorporées implicitement dans toute convention collective, et ce, sans égard à l'intention des parties¹⁰³. Dans des arrêts subséquents, la Cour suprême précise qu'une clause de la convention collective ne peut accorder une protection moindre que celle conférée par les lois sur les droits de la personne¹⁰⁴. Elle insiste, par ailleurs, sur l'importance de faire prévaloir la hiérarchie entre les sources du droit du travail¹⁰⁵. Ces enseignements confirment l'effet hiérarchique qu'impose le caractère fondamental des droits de la personne sur les sources conventionnelles et les normes d'emploi en vigueur dans l'entreprise.

En imposant un socle commun de droits protégés dans tous les milieux de travail, les droits et libertés entraînent un effet d'uniformisation dans la protection des travailleurs, réduisant ainsi les disparités existantes entre les salariés syndiqués et ceux non représentés¹⁰⁶. L'effet des droits et libertés sur les normes négociées par les acteurs de la relation d'emploi est donc comparable à celui des lois du travail que nous examinerons dans la prochaine sous-section. De la même façon, ils balisent l'exercice des prérogatives patronales et des droits de direction¹⁰⁷, et contiennent la liberté contractuelle des parties dans l'élaboration du contenu du contrat de travail¹⁰⁸.

102. *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, par. 28.

103. *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, par. 29 et 40. Voir aussi Brunelle, Coutu et Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », 29; Fernand Morin, « Pertinence, cohérence et conséquences de l'arrêt Parry Sound » dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail* (2004), vol. 205 (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2004), 33; Denis Nadeau, « L'arbitrage de griefs : vecteur d'intégration des droits de la personne dans les rapports collectifs du travail » dans Barreau du Québec et Tribunal des droits de la personne, *La Charte des droits et libertés de la personne, Pour qui et jusqu'où?* (Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2005), 162.

104. *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 R.C.S. 161, par. 20 et 21.

105. *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, [2010] 2 R.C.S. 61, par. 39 et 44.

106. Brunelle, Coutu et Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », 29.

107. Brunelle, Coutu et Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », 32; Nadeau, « La Charte des droits et libertés de la personne et le droit du travail au Québec : naissance d'un "nouveau salarié" dans un droit en mutation », 406–407; Supiot, *Critique du droit du travail*, 152.

108. Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. II-38; Brunelle, Coutu

Les lois du travail d'ordre public

Faisant écho aux engagements internationaux incitant les gouvernements à instaurer des politiques sociales et aux conventions particulières dans le domaine du travail, comme celles consenties sous l'égide de l'OIT, les corpus législatifs nationaux encadrant le travail salarié se sont considérablement enrichis au cours du xx^e siècle, surtout dans sa seconde moitié¹⁰⁹. Ont été édictées des normes minimales en matière de conditions de travail, de protection de l'emploi, de santé et de sécurité au travail et d'indemnisation des lésions professionnelles, en deçà desquelles l'exécution d'un travail est considérée comme déraisonnable¹¹⁰.

Le point commun de toutes ces lois composant le droit du travail contemporain repose sur le statut d'ordre public qui leur est conféré, empêchant dès lors les parties au lien d'emploi d'y déroger sous peine de nullité absolue de la clause qu'elles auront négociée¹¹¹. L'ordre public constitue, à cet égard, une « restriction à cette liberté contractuelle des individus dans le but de préserver l'équilibre des rapports au sein de la société¹¹² ». La qualité d'ordre public est attribuée aux lois du travail « en fonction de leur finalité, c'est-à-dire la protection des individus et la promotion des valeurs essentielles et des principes juridiques fondamentaux de la société¹¹³ ». S'agissant d'un ordre public social, il protège donc le salarié de façon impérative contre toute stipulation inférieure. Cela étant, les clauses plus avantageuses que les seuils minimaux dictés par la législation du travail demeurent permises à l'intérieur d'un contrat individuel de travail ou d'une convention collective¹¹⁴. De façon exceptionnelle, certaines normes du travail demeurent supplétives en milieu syndiqué, car elles autorisent les parties à prévoir une norme différente au sein de leur accord collectif¹¹⁵. Bref, en vertu de la législation du travail, les salariés

et Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », 28; Lyon-Caen et Vachère, « Droits fondamentaux et droit du travail », 440.

109. Verge, Trudeau et Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, 49.

110. Harry Arthurs, « Labour Law After Labour » dans Guy Davidov et Brian Langille, dir., *The Idea of Labour Law* (Oxford : Oxford University Press, 2011), 14; Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. I-71, I-72, I-74, I-100, I-105, II-227, III-201, III-204, III-205, III-209, III-302, III-402 et VI-2; Supiot, *Le droit du travail*, 3, 14, 20, 23, 24, 32 et 113; Verge, Trudeau et Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, 30, 42, 46, 47, 52, 54, 59 et 73.

111. Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. III-210, III-304 et III-407; Supiot, *Le droit du travail*, 24 et 37; Vallée, « La multiplication des normes et des recours en droit du travail : vers un droit du travail unifié? », 27, 29 et 39.

112. Louise Otis, « L'ordre public dans les relations de travail », *Les Cahiers de Droit*, 40, n° 2 (1999), 382.

113. Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. I-95.

114. Vallée, « La multiplication des normes et des recours en droit du travail : vers un droit du travail unifié? », 29 et 40.

115. Vallée, « La multiplication des normes et des recours en droit du travail : vers un droit du

accèdent à un « ensemble systématique de normes, indépendamment de la volonté des parties à ce contrat¹¹⁶ ».

Une telle « immixtion du législateur dans le contenu des conditions de travail¹¹⁷ » entraîne assurément une limitation de la liberté contractuelle des parties¹¹⁸, en « aménage[a]nt la toile de fond normative à partir de laquelle [elles] peuvent exercer respectivement et mutuellement leur liberté contractuelle¹¹⁹ ». Ces lois imposent donc des contraintes à l'employeur dans la gestion de son entreprise et lui dictent des règles applicables dans les relations avec ses employés¹²⁰. Il en résulte un affaiblissement de sa liberté d'entreprendre¹²¹ qui constitue pourtant un « principe directeur de toute économie capitaliste¹²² ». Cela étant, « la liberté de l'entreprise ne se confond pas avec la liberté des employeurs de faire ce qu'ils veulent¹²³ » et « ne gomme pas les prescriptions impératives de la loi¹²⁴ ». Le législateur doit toutefois rester prudent, car même s'il est habilité à aménager la liberté d'entreprendre, il ne peut la supprimer complètement ou y porter atteinte de façon démesurée¹²⁵.

À vrai dire cette évolution montre que la constitution du droit du travail, axée autour de l'édition de normes législatives d'ordre public, autorise déjà des limites importantes à la liberté d'entreprendre de l'employeur et à la liberté contractuelle des parties. Les protections conférées par la législation du travail au salarié ne peuvent lui être retirées par la puissance patronale sous aucun prétexte. L'avènement des droits fondamentaux dans la sphère de l'emploi

travail unifié? », 37–38.

116. Supiot, *Critique du droit du travail*, 30.

117. Brunelle, Coutu et Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », 11.

118. Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. I-56; Verge, Trudeau et Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, 32 et 233.

119. Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. III-201.

120. Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. II-39, II-127 et VI-2; Isabelle Meyrat, *Droits fondamentaux et droit du travail* (Lille : ANRT, 2004), 212.

121. Julie Bourgault, *Liberté d'entreprendre, liberté d'association et restructurations d'entreprise* (Montréal : Wilson & Lafleur, 2016), 237; Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. III-202; Guimard, « Droits fondamentaux et contrôle des pouvoirs de l'employeur », 76–77.

122. Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. I-107.

123. Supiot, *Critique du droit du travail*, 181.

124. Philippe Waquet, Yves Struillou et Laurence Pécaut-Rivolier, *Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié : du salarié-citoyen au citoyen-salarié* (Rueil-Malmaison : Éditions Liaisons, 2014), 33.

125. Alston, « Labour Rights as Human Rights: The Not So Happy State of the Art », 4; Waquet, Struillou et Pécaut-Rivolier, *Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié : du salarié-citoyen au citoyen-salarié*, 29.

repose sur cette même logique, en ce qu'il attribue des droits inaliénables qui suivent la personne humaine peu importe l'endroit où elle se trouve, y compris dans l'entreprise. Le statut quasi constitutionnel de ces garanties empêche pareillement l'employeur de transiger sur leur portée effective au travail¹²⁶. C'est donc dire qu'il existe un lien étroit entre les droits de la personne et les lois composant le droit du travail, dans la mesure où leur valeur d'ordre public produit un effet hiérarchique comparable vis-à-vis les normes négociées par les acteurs de la relation d'emploi et limite de façon similaire les pouvoirs patronaux.

Conclusion

LA PRÉPONDÉRANCE ACCORDÉE aux droits de la personne dans l'ordre juridique national et international assure, en définitive, la pérennité des trois traits structurants de ces droits, à savoir qu'ils sont fondamentaux, universels et inaliénables¹²⁷. Dans le cadre de la relation d'emploi, cela signifie que les droits de la personne sont dits « fondamentaux », en ce sens qu'ils sont « rattachés au travailleur en tant que personne¹²⁸ », « universels », en ce sens qu'ils « s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs sans exceptions¹²⁹ » et « inaliénables », en ce sens qu'ils « ne peuvent être restreints ou transigés dans des actes juridiques privés¹³⁰ ».

Le déploiement des droits fondamentaux dans la relation de travail ne devrait pas causer, *a priori*, un « choc entre ces paradigmes¹³¹ » aussi important que celui anticipé et observé. Comme nous l'avons vu, l'objet central du droit du travail s'inscrit au cœur du projet des droits fondamentaux de deuxième génération, c'est-à-dire qu'il cherche à assurer la protection des personnes humaines – les salariés – à l'encontre de puissances privées – les employeurs. Cet objectif commun constitue d'ailleurs une composante indispensable du

126. Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal, par. 21. Voir aussi Brunelle, Coutu et Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », 31–32; Jean Denis Gagnon, « La gestion du personnel : nouvel équilibre des droits des salariés et de la direction de l'entreprise » dans André Poupard, dir., *Le respect de la vie privée dans l'entreprise : de l'affirmation à l'exercice d'un droit. Journées Maximilien-Caron* (Montréal : Université de Montréal, 1995), 37.

127. Valdés Dal-Ré, « Les droits fondamentaux de la personne du travailleur », 38; Vallée, « La multiplication des normes et des recours en droit du travail : vers un droit du travail unifié? », 30.

128. Trudeau, « Libertés individuelles et relations de travail : un point de vue canadien », 235.

129. Trudeau, « Libertés individuelles et relations de travail : un point de vue canadien », 235.

130. Trudeau, « Libertés individuelles et relations de travail : un point de vue canadien », 235.

131. Brunelle, Coutu et Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », 40.

maintien de la paix, de la justice sociale et de la promotion du travail décent, à un point tel que certains droits propres aux travailleurs bénéficient d'une protection universelle sur la scène internationale au même titre que les droits fondamentaux de la personne humaine. Il n'est pas surprenant, compte tenu de leur importance capitale, que ces protections fondamentales ne puissent être aliénées par le travailleur et qu'elles soient placées à l'abri d'une contractualisation accrue, qui serait autrement alimentée par le rapport de force foncièrement inégal du lien d'emploi. Tous ces éléments sont porteurs d'une cohabitation possible entre les droits de la personne et le droit du travail, ceux-ci s'étant rejoints à certains moments de leur histoire et étant empreints d'un développement et d'une logique comparables à plusieurs égards.

Cette symbiose décrite entre les fondements du droit du travail et des droits fondamentaux devrait finalement se manifester dans l'interprétation et l'application des droits de la personne dans la sphère de l'emploi. À cet égard, il est intéressant de noter que la jurisprudence de la Cour suprême du Canada comporte plusieurs principes d'interprétation stimulant l'harmonie entre les droits fondamentaux et le droit du travail. Ces principes concrétisent d'ailleurs les trois traits structurants décrits précédemment. Leur mobilisation par les tribunaux du travail demeure toutefois faible, voire inexistante.

D'emblée, l'interprétation des droits et libertés à l'occasion des rapports entre l'employeur et ses salariés devrait être conforme aux valeurs sous-jacentes à ces garanties, lesquelles sont *fondamentalement* protectrices de la personne et de la dignité humaine. Pour la Cour suprême, les valeurs que ces garanties fondamentales incarnent dans la société canadienne aspirent à atténuer le rapport inégalitaire entre les parties¹³², à protéger les « employés en tant que groupe vulnérable dans la société¹³³ » et à garantir « le respect de la dignité inhérente de l'être humain [ainsi que] la promotion de la justice et de l'égalité sociales¹³⁴ ». Le droit du travail traditionnel ne saurait être indisposé des protections accrues auxquelles conduirait une interprétation libérale des droits fondamentaux axée autour de la dignité de la personne salariée et de la justice sociale, car c'est précisément sa raison d'être originelle que de protéger les salariés en tant que partie vulnérable du rapport salarial¹³⁵.

132. *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 401*, [2013] 3 R.C.S. 733, par. 32; *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, [2002] 1 R.C.S. 156, par. 34.

133. *Slaight Communications Inc. c. Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038, 1057.

134. *R. c. Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103, 136.

135. *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, [2002] 1 R.C.S. 156, par. 34; *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701, par. 92. Consulter également Brière, Morin, Roux et Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, par. I-85 et I-105; Verge et Vallée, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, 32. Soulignons, en cela, que l'article 2087 du *Code civil du Québec*, RLRQ c. CCQ-1991, impose expressément à l'employeur l'obligation de protéger la dignité du salarié.

La détermination du contenu protégé des droits et libertés devrait tout autant s'effectuer d'une manière compatible avec le droit international¹³⁶, ce qui englobe les protections *universellement* reconnues, non seulement à la personne humaine, mais aussi à la personne du travailleur. Ces instruments composant le droit international demeurent également utiles pour évaluer la légitimité de l'objectif invoqué par l'employeur pour restreindre l'exercice des droits fondamentaux et la proportionnalité de la mesure qu'il aura adoptée dans son entreprise¹³⁷. La portée des droits et libertés dans la sphère de l'emploi devrait donc, à tout le moins, être équivalente aux protections offertes sur la scène internationale.

Une fois que le contenu protégé et les limites aux droits de la personne ont été précisés dans le contexte de l'emploi, il est clair que « le droit général de l'employeur de gérer l'entreprise et de diriger le personnel est subordonné¹³⁸ » au respect de ces garanties fondamentales. Le travailleur détient *inaliénablement* les protections conférées par les lois sur les droits de la personne et par la législation du travail. Si un conflit normatif devait, malgré tout, survenir entre une liberté fondamentale et une disposition d'une loi de l'emploi, cette dernière devrait alors être interprétée à la lumière des préceptes des lois protégeant les droits de la personne, comme le suggère l'approche récemment préconisée par le plus haut tribunal canadien¹³⁹.

Plutôt que d'évincer le plein potentiel et la portée effective des droits fondamentaux dans la relation d'emploi, à partir d'*a priori* liés au droit du travail classique, l'interprétation de ces garanties devrait plus que jamais s'articuler autour des éléments qui affichent une complémentarité entre ces deux domaines du droit. Les rapprochements identifiés dans cet article contribuent ainsi à rappeler qu'ils forment foncièrement deux droits protecteurs, dont l'alliage devrait logiquement accroître la protection du salarié, son bien-être et son épanouissement au travail.

136. *Québec (Procureure générale) c. 9147-0732 Québec inc.*, 2020 csc 32, par. 25, 31–32; *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, par. 63–71; *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 R.C.S. 391, par. 81 et 86. Voir Brun, Tremblay et Brouillet, *Droit constitutionnel*, 689; Pierre Brun et Graciela Barrère, « Le rôle du juge dans l'évolution du droit et de la jurisprudence du juge LeBel en matière de libertés fondamentales au travail », *Revue du Barreau canadien*, 94, n° 3 (2016), 691; Michèle Rivet et Anne-Marie Santorineos, « Juger à l'ère des droits fondamentaux », *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, 42, n° 1-2 (2012), 386.

137. *Slaight Communications Inc. c. Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038, 1056-1057. Consulter aussi Dominic Roux, *Le principe du droit au travail : juridicité, signification et normativité* (Montréal : Wilson & Lafleur, 2005), 413, 457-458.

138. *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, par. 23.

139. *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, [2018] 1 R.C.S. 35, par. 32, 35, 45, 51 et 56.