

2023/1

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

ÉTUDES

La réforme des retraites dans les plans pour la reprise et la résilience de l'Espagne et de la France

MATTHIEU CHABANNES

Nouvelles technologies de l'information et organisation du proxénétisme - Le cas de la prostitution par Plans

BÉNÉDICTE LAVAUD-LEGENDRÉ

La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle

MARCO PERUZZI

Le débat « politico-juridique » sur le télétravail en Allemagne : beaucoup de bruit pour rien ?

VALERIE KÜHN

Regard critique sur le droit camerounais de la prévoyance sociale

HILARION KONTCHOP

Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE

BERNADETT SOLYMOSSI-SZEKERES

Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail

CAROLE SÉNÉCHAL

L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil

ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES & GUILHERME ARRAES ALENCAR CUNHA

La ratification de la Convention n°188 sur le travail dans la pêche : l'Espagne face à ses obligations

OLGA FOTINOPOULOU BASURKO & XOSÉ MANUEL CARRIL VAZQUEZ

La dimension transnationale du droit de grève et de l'action syndicale

MARGARITA I. RAMOS QUINTANA

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : AFRIQUE DU SUD / ALGÉRIE / BÉNIN / CÔTE D'IVOIRE / ISRAËL / SÉNÉGAL / TUNISIE - AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / ÉTATS-UNIS / MEXIQUE / PÉROU - ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / CORÉE DU SUD - EUROPE : ALLEMAGNE / BELGIQUE / BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / PAYS-BAS / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / SUÈDE / SUISSE / TURQUIE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme de Bordeaux (MSHBx /UAR 2004).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Tokyo - Japon), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngione Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), L. Lurie et E. Edo (Israël), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).

■ **AMÉRIQUES** : D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-Océanie** : D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).

■ **EUROPE** : U. Becker et J. Brockmann (Allemagne), V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Dožan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2023/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labour Law Journals - IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

ÉTUDES

- p. 6 MATTHIEU CHABANNES**
La réforme des retraites dans les plans pour la reprise et la résilience de l'Espagne et de la France
- p. 26 BÉNÉDICTE LAVAUD-LEGENDRE**
Nouvelles technologies de l'information et organisation du proxénétisme - Le cas de la prostitution par Plans
- p. 38 MARCO PERUZZI**
La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle
- p. 54 VALERIE KÜHN**
Le débat « politico-juridique » sur le télétravail en Allemagne : beaucoup de bruit pour rien ?
- p. 66 HILARION KONTCHOP**
Regard critique sur le droit camerounais de la prévoyance sociale
- p. 84 BERNADETT SOLYMOSSI-SZEKERES**
Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE
- p. 100 CAROLE SÉNÉCHAL**
Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail
- p. 116 ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES & GUILHERME ARRAES ALENCAR CUNHA**
L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil
- p. 128 OLGA FOTINOPOULOU BASURKO & XOSÉ MANUEL CARRIL VAZQUEZ**
La ratification de la Convention n°188 sur le travail dans la pêche : l'Espagne face à ses obligations
- p. 142 MARGARITA I. RAMOS QUINTANA**
La dimension transnationale du droit de grève et de l'action syndicale

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 156 **AFRIQUE DU SUD** - Debbie Collier
- p. 164 **ALGÉRIE** - Zina Yacoub
- p. 168 **BÉNIN** - Gautier Makoudote
- p. 172 **CÔTE D'IVOIRE** - Urbain Seri Bi
- p. 176 **ISRAËL** - Eshet Edo
- p. 182 **SÉNÉGAL** - Massamba Gaye
- p. 188 **TUNISIE** - Nouri Mzid & Kamel Baklouti

AMÉRIQUES

- p. 192 **ARGENTINE** - Diego Ledesma Iturbide
- p. 194 **BRÉSIL** - Ana V. Moreira Gomes & Alana C. Martins Gomes
- p. 198 **CANADA** - Renée-Claude Drouin
- p. 204 **CANADA** - Lucie Lamarche
- p. 210 **CHILI** - Andrés Ahumada Salvo
- p. 214 **ÉTATS-UNIS** - Ruben J. Garcia
- p. 220 **MEXIQUE** - Emmanuel López Pérez
- p. 224 **PÉROU** - Maria Katia Garcia Landaburu

ASIE - OCÉANIE

- p. 230 **AUSTRALIE** - Daniel Tracey
- p. 224 **CORÉE DU SUD** - Ida Dahea Lee

EUROPE

- p. 240 **ALLEMAGNE** - Judith Brockmann & Konstanze Rothe
- p. 254 **BELGIQUE** - Vanessa De Greef
- p. 260 **BULGARIE** - Atliana Mileva
- p. 264 **FRANCE** - Paul Vanpeene
- p. 266 **FRANCE** - Pauline Fleury & Maëllie Labarthe
- p. 274 **IRLANDE** - Caroline Murphy & Lorraine Ryan
- p. 280 **ITALIE** - Sylvain Nadalet
- p. 286 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - Elena Serebryakova
- p. 290 **PAYS-BAS** - NICOLA GUNDT
- p. 294 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - Martin Štefko
- p. 296 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - Ljubinka Kovačević
- p. 302 **SUÈDE** - Peter Ramsjö
- p. 308 **SUISSE** - Sabine Magoga Sabatier
- p. 314 **TURQUIE** - Kübra Doğan Yenisey & Seda Ergüneş Emrağ



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



RENÉE-CLAUDE DROUIN

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

LES LOIS SPÉCIALES DE RETOUR AU TRAVAIL AU CANADA

Au Canada, l'intervention du législateur dans un conflit de travail en cours se présente parfois sous la forme d'une loi spéciale de retour au travail. Bien qu'exceptionnelles, en ce sens qu'elles dérogent au régime général légal de négociation collective, ces lois sont néanmoins courantes. Elles visent à empêcher le déclenchement d'un arrêt de travail imminent ou à obliger le retour au travail des grévistes, ainsi qu'à assurer le maintien de la prestation de travail sous peine de sanctions. Depuis que la Cour suprême du Canada a, dans l'affaire *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*¹, intégré le droit de grève dans le champ de la liberté d'association protégée par l'alinéa 2d) de la Charte canadienne des droits et libertés, la légalité constitutionnelle de ces lois n'est toutefois plus acquise. Les législateurs s'ajustent lentement à cette nouvelle donne et les tribunaux agissent comme gardiens de la liberté d'association. Ainsi, durant les derniers mois de l'année 2022, une loi de retour au travail a été adoptée avant d'être abrogée en Ontario (I), alors qu'une loi québécoise de retour au travail dans le secteur de la construction, datant de 2017, a de son côté été déclarée inconstitutionnelle par la Cour supérieure du Québec (II).

I - L'ADOPTION D'UNE LOI SPÉCIALE DE RETOUR AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION EN ONTARIO

Le 3 novembre 2022, l'Assemblée législative de l'Ontario adoptait la *Loi visant à résoudre les conflits de travail concernant les employés des conseils scolaires représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique*² (Projet de loi 28). L'intervention du législateur s'inscrivait dans le cadre de la renégociation des conditions de travail de plus de 50 000 salariés du secteur de l'éducation dans la province, représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), dont la convention collective était venue à échéance le 31 août 2022. L'un des enjeux principaux de la négociation avait trait aux demandes d'augmentations salariales. C'est suite à l'envoi par le syndicat, le 30 octobre 2022, d'un préavis de 5 jours pour déclencher une grève légale, que le Projet de loi 28 a été adopté afin notamment d'empêcher l'arrêt de travail planifié. Le gouvernement a justifié l'adoption de cette mesure législative en invoquant les perturbations dans l'éducation scolaire vécues par les élèves durant les deux dernières années en raison de la pandémie de Covid-19, et en arguant que la grève pourrait « menacer la reprise de leur apprentissage »³.

1 [2015] 1 R.C.S. 245; 2015 CSC 4.

2 L.O., 2022, c. 19, adoptée le 3 novembre 2022.

3 *Ibid.*, Préambule.

Adoptée le 3 novembre 2022, cette loi imposait aux parties le contenu de nouvelles conventions collectives jusqu'au 31 août 2026, soit pour une durée de quatre ans, sans autoriser de modifications aux conditions de rémunération fixées unilatéralement⁴. Elle mettait également un terme à toute grève en cours au moment de son adoption, enjoignant les salariés à reprendre leurs fonctions et interdisant la grève pendant toute la durée des conventions collectives imposées⁵. De façon corollaire, la loi mettait aussi fin à tout *lock-out* susceptible d'être en cours et prohibait son exercice par tous les employeurs et organismes négociateurs patronaux durant la durée des conventions collectives⁶. Par ailleurs, des amendes importantes étaient prévues en cas d'infraction à la loi⁷.

Si les lois de retour au travail sont relativement fréquentes en Ontario, elles prévoient généralement un mode de règlement des différends (la médiation ou l'arbitrage) pour résoudre les conflits relatifs à la négociation collective et imposent rarement les conditions de travail applicables à la suite de la reprise des activités⁸. Sur ce point, le Projet de loi 28 marquait donc une rupture avec une certaine pratique passée.

L'aspect le plus surprenant du Projet de loi 28 résidait toutefois dans son usage de la « clause dérogatoire » de la Charte canadienne des droits et libertés ; une disposition permettant de suspendre l'application des droits et libertés quant à un sujet donné⁹. Lorsqu'elle est invoquée, cette disposition dérogatoire place une loi - ou certains de ses articles - à l'abri d'un contrôle judiciaire de constitutionnalité en raison d'une contravention aux droits fondamentaux visés. La Charte canadienne ne prévoit pas de conditions particulières à l'utilisation de la clause dérogatoire, mais son utilisation à titre préventif est, jusqu'à maintenant, restée plutôt rare et fortement critiquée¹⁰. Le Projet de loi 28 énonçait que la loi était effective « indépendamment des articles 2, 7 et 15 de la Charte canadienne des droits et libertés »¹¹, et s'appliquait « malgré le Code des droits de la personne »¹².

L'adoption du Projet de loi 28 a ainsi suscité de vives protestations de la part du milieu syndical et a été dénoncée comme étant une mesure extrême de la part

4 *Ibid.*, art. 5.

5 *Ibid.*, art. 6 et 7.

6 *Ibid.*, art. 6 et 8.

7 *Ibid.*, art. 9.

8 R.-C. Drouin et G. Trudeau, « Les lois spéciales de retour au travail : enjeux institutionnels et constitutionnels », *McGill Law Journal/Revue de droit de McGill*, vol. 61, n°2, 2015, p. 387.

9 Art. 33, Charte Canadienne des droits et libertés.

10 Voir L.-P. Lampron, « Les risques de la Loi sur la laïcité - Bien au-delà de l'interdiction du port de signes religieux », in L. Celis et al. (dir.), *Modération ou extrémisme? Regards critiques sur la loi 21*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2020, chap. 13, p. 211 ; et M. Coutu, « La passion des dérogations : exit l'État constitutionnel de droit? », in L. Celis et al. (dir.), *Modération ou extrémisme? Regards critiques sur la loi 21, op. cit.*, chap. 14, p. 227.

11 Ces articles protègent respectivement les libertés fondamentales (dont le droit à la liberté d'association à l'alinéa 2 d)) ; le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité ; et le droit à l'égalité devant la loi.

12 Une loi ontarienne portant sur le droit à l'égalité et l'interdiction de discrimination : L.R.O. 1990, ch. H-19.

du gouvernement¹³. Le Premier ministre du Canada a même émis des réserves quant à l'utilisation de la clause dérogatoire dans ces circonstances¹⁴. Devant les dénonciations persistantes et à la suite du déclenchement d'une grève malgré son interdiction, le gouvernement ontarien a reculé et l'Assemblée législative de l'Ontario a abrogé le Projet de loi 28 en adoptant, le 14 novembre 2022, la *Loi abrogeant la Loi de 2022 visant à garder les élèves en classe*¹⁵. Les conventions collectives qui avaient été imposées par voie législative sont ainsi « réputées n'être jamais entrées en vigueur »¹⁶. Après l'abrogation du Projet de loi 28, les négociations en vue du renouvellement de la convention collective se sont poursuivies et les salariés ont voté en faveur de l'accord de principe conclu, en décembre dernier, par le syndicat canadien de la fonction publique et les représentants de l'employeur. Selon le syndicat, il s'agit de la première convention collective négociée sans intervention législative durant la dernière décennie¹⁷.

II - UNE LOI DE RETOUR AU TRAVAIL JUGÉE INCONSTITUTIONNELLE AU QUÉBEC

Par ailleurs, en décembre 2022, la Cour supérieure du Québec a déclaré inconstitutionnelle la *Loi assurant la reprise des travaux dans l'industrie de la construction ainsi que le règlement des différends pour le renouvellement des conventions collectives*¹⁸, qui avait été adoptée en 2017. Cette loi visait à mettre fin à une grève légale déclenchée le 24 mai 2017, après de longs mois de négociations pour le renouvellement des contrats collectifs de travail des salariés de quatre secteurs de l'industrie de la construction au Québec.

La loi ordonnait tout d'abord aux salariés de se présenter au travail et de reprendre leurs fonctions sans ralentissement ou arrêt de travail¹⁹. De plus, elle interdisait aux associations représentatives de déclencher une grève et leur enjoignait de prendre toutes les dispositions nécessaires permettant aux salariés qu'elles représentaient de retourner au travail²⁰. En outre, elle ordonnait aux employeurs d'assurer la reprise des travaux interrompus en raison de l'arrêt de travail et leur interdisait d'exercer le droit au *lock-out*²¹. Le texte prévoyait également le maintien des conditions de travail en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective entre les parties, ainsi qu'une majoration des taux de salaire applicables de 1,8% à compter

13 J. Gray, C. Alphonso et D. Cook, « Ontario files labour board application to stop job action as education workers begin strike », *The Globe and Mail*, 3 novembre 2022 : <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-ontario-cupe-strike-bill-28/>

14 *Ibid.*

15 L.O., 2022, c. 20, adoptée le 14 novembre 2022.

16 *Ibid.*, art. 2.

17 <https://cupe.ca/ontario-education-workers-vote-ratify-first-freely-negotiated-collective-agreement-decade>

18 L.Q., 2017, c. 9 (Projet de loi 142).

19 *Ibid.*, art. 4.

20 *Ibid.*, art. 5 et 6.

21 *Ibid.* art. 7 et 8.

du 31 mai 2017²². Par ailleurs, la loi établissait un processus de médiation entre les parties²³ et, en cas d'échec dudit processus, un recours à l'arbitrage des différends²⁴. Enfin, la loi contenait des dispositions pénales visant à garantir son application²⁵.

Dans son jugement²⁶ sur la constitutionnalité de la loi au regard de l'alinéa 2d) de la Charte canadienne, le juge de la Cour supérieure rappelle les principes développés par la Cour suprême du Canada quant à l'interprétation de la liberté d'association. Selon ces principes, l'État ne peut entraver de façon substantielle la possibilité pour des salariés de participer, par l'entremise de leurs organisations représentatives, à un processus de négociation collective afin d'exercer une influence sur la détermination de leurs conditions de travail. Le droit de grève constitue une composante essentielle de la liberté d'association. Toujours selon le juge, sa suppression par voie législative constitue une atteinte substantielle à la négociation collective et à la liberté d'association : « En bref, l'alinéa 2 d) de la Charte canadienne garantit aujourd'hui aux salariés un processus de négociation véritable, ce qui inclut le droit de grève ou, à défaut, un mécanisme de règlement des différends qui soit constitutionnellement valide »²⁷. En présence d'une atteinte substantielle, le gouvernement doit convaincre le tribunal qu'une telle entrave est justifiée au sens de l'article 1 de la Charte canadienne, c'est-à-dire en prouvant que l'objectif poursuivi constitue une préoccupation urgente et réelle, et que « la mesure attentatoire ne porte pas atteinte de façon disproportionnée au droit en cause »²⁸.

Dans son analyse de la loi de 2017, le juge conclut que cette dernière constitue une entrave substantielle à la négociation collective dans la mesure où elle interdit totalement l'exercice du droit de grève par les salariés. Cette interdiction modifie « l'équilibre des rapports de force entre les travailleurs et les employeurs » en éliminant l'impact, sur le plan économique, que représente pour l'employeur, le recours aux moyens de pression par les salariés²⁹. La suppression du droit de grève « soulage les employeurs de la pression imposée par la grève et ne permet pas la poursuite d'un processus véritable de négociation collective volontaire »³⁰. Le juge note d'ailleurs que l'une des organisations d'employeurs a modifié sa stratégie de négociation en révisant ses offres à la baisse suite à l'annonce du dépôt d'une loi spéciale de retour au travail³¹.

Ayant ainsi déterminé qu'il existait bien une atteinte substantielle à la liberté d'association, le juge analyse dans quelle mesure cette atteinte est justifiée au regard de l'article premier de la Charte. Il arrive à la conclusion que l'objectif invoqué

22 *Ibid.*, art. 12.

23 *Ibid.*, art. 13 à 17.

24 *Ibid.*, art. 18 à 30.

25 *Ibid.*, art. 33 et 34.

26 *Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et al. c. Procureur général du Québec*, 2022 QCCS 4607.

27 *Ibid.*, § 255.

28 *Ibid.*, § 259.

29 *Ibid.*, § 261.

30 *Ibid.*, § 266.

31 *Ibid.*, § 267 et 153.

par le gouvernement au soutien de l'adoption de la loi - c'est-à-dire de prévenir les conséquences économiques, humaines et sociales découlant de la grève - était suffisamment important pour justifier une entrave à la liberté d'association étant donné qu'à cette étape de l'analyse, les tribunaux exercent une certaine retenue dans la révision des choix du législateur.

Toutefois, le juge conclut que la mesure n'est pas proportionnée à l'objectif visé. Bien qu'il existe un lien rationnel entre la suppression du droit de grève et la minimisation des conséquences économiques et sociales des moyens de pression, l'atteinte à la liberté d'association des travailleurs par la loi en cause n'est pas négligeable. Comme le juge l'explique : « Afin de porter atteinte de façon minimale au droit à la liberté d'association, le législateur avait l'obligation d'offrir un mécanisme véritable et efficace de règlement des différends couramment employés en relations de travail »³².

À cet égard, trois éléments du processus d'arbitrage prévu par la loi sont critiqués par le juge :

- 1) La loi laisse une trop grande discrétion à la ministre du Travail dans la détermination du mode et de la méthode d'arbitrage, certains sujets pouvant faire l'objet d'un arbitrage et des critères devant être pris en considération par l'arbitre - ou le conseil d'arbitrage - pour fonder sa décision ;
- 2) Le mécanisme prévu n'est pas un mécanisme couramment utilisé dans les relations de travail ;
- 3) Le mécanisme ne remplace pas le droit de grève car il oblige les parties à retourner à la table des négociations sans rétablir le rapport de force initial. Il ne s'agit donc pas d'un moyen de substitution neutre et impartial.

Le juge note également que la loi s'applique indistinctement à tous les salariés de la construction, indépendamment de leur métier, alors que les négociations sont divisées en quatre secteurs de l'industrie.

Enfin, le juge considère que les effets préjudiciables pour les salariés dépassent les effets bénéfiques de la loi sur le plan économique. Comme il le rappelle : « L'exercice de pressions économiques et l'infliction d'un préjudice économique lors d'un conflit de travail sont le prix d'un système qui encourage les parties à résoudre leurs différends d'une manière acceptable pour chacune d'elles »³³. Compte tenu des circonstances de l'affaire, la loi a été déclarée invalide sans effet rétroactif.

Conclusion

L'élargissement par la Cour suprême de la portée de la liberté d'association protégée par l'alinéa 2d) de la Charte, visant à y inclure la protection du droit de grève en raison de son rôle unique dans le déroulement de la négociation collective, a créé des contraintes freinant l'adoption de lois de retour au travail au Canada. Restreindre ou annuler le droit de grève d'une catégorie de travailleurs,

³² *Ibid.*, § 284.

³³ *Ibid.*, § 309.

s'ingérer dans le processus de négociation collective, imposer des conditions de travail aux salariés, tout ceci peut contrevenir à l'alinéa 2d) de la Charte canadienne. Toute loi de retour au travail portant atteinte de façon substantielle au droit de grève devra être justifiée par le gouvernement, comme condition non seulement de sa constitutionnalité, mais aussi de sa légitimité.



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

Tél : 33(0)5 56 84 54 74

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- les références bibliographiques de deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILJ = Industrial Law Journal (UK)
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILR = International Labour Review (ILO)
JLR = Japan Labor Review (Japan)
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)
LD = Lavoro e Diritto (Italy)
OIT = Revue internationale de travail
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)
RL = Relaciones Laborales (Spain)
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)
RDT = Revue de Droit du Travail (France)
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)
TL = Temas Laborales (Spain)
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

ABONNEMENTS ET TARIFS

SUBSCRIPTIONS AND RATES

SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2023

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

REVUE

2023/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée quatre fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2022/4

STUDIES

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :

Daniel Dumont, Maria Giovannone, Marcel Zernikow

THEMATIC CHAPTER

THE SOCIAL AND SOLIDARITY-BASED ECONOMY

(Coordinated by Isabelle Daugareilh and Mathieu de Poorter)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF:

Timothée Duverger, David Hiez, Emanuele Dagnino, Riccardo Tonelli & Laurentino Javier Dueñas Herrero, Mohamed Bachir Niang, Andrew B. Wolf & Maria Figueroa.

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

THE JURISPRUDENTIAL PROTECTION OF THE WHISTLEBLOWER EMPLOYEE

(Coordinated by Allison Fiorentino and Alexandre Charbonneau)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :

Abigail Osiki, Adriana Orifici, Lauren Kierans, Urwana Coiquaud & Jeanne Pérès.

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

AMERICA: USA

ASIA-OCEANIA: AUSTRALIA

EUROPE: IRELAND / ITALY / POLAND / REPUBLIC OF SERBIA / UNITED KINGDOM

INTERNATIONAL ORGANIZATIONS: UNITED NATIONS ORGANIZATION

À PARAÎTRE

2023/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise
Coordination par GILLES AUZERO ET ALLISON FIORENTINO

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

Thème : L'avis consultatif OC-27/21 de la CIDH : droits collectifs des travailleurs et genre

ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an

~3 éditions papier (en français)

~1 édition électronique (en anglais)

2023/1

Études

Actualités Juridiques Internationales

2023/2

Jurisprudence Sociale Comparée

Jurisprudence Sociale Internationale

Actualités des organisations internationales

Chronique bibliographique

2023/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2023/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

International Legal News

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350