

La Cour suprême du Canada étend la protection de la *Charte* à la négociation collective

Par une majorité de 6 contre 1, la Cour suprême du Canada a infirmé 20 ans de sa propre jurisprudence en déclarant que le droit procédural à la négociation collective est protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Dans une trilogie d'arrêts (« la trilogie ») rendus dans les années 1980, la Cour a statué que la libre association garantie par l'alinéa 2(d) de la *Charte* se limitait, dans le contexte des relations de travail, au droit d'appartenir à un syndicat. Dans la décision qu'elle a rendue dans *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia* (8 juin 2007), la Cour s'est définitivement éloignée de cette position et a étendu la protection constitutionnelle à une gamme importante de droits exercés collectivement.

PROJET DE LOI 29

Le litige est issu du Projet de loi 29, *Health and Social Services Delivery Improvement Act*, qui a été déposé par le gouvernement de la C.-B. en 2002 dans le but de restructurer le secteur des soins de santé de cette province. N'ayant fait l'objet que d'un minimum de consultations avec les syndicats concernés, la partie 2 accordait aux employeurs du secteur de la santé une plus grande latitude pour aménager à leur gré leurs relations avec leurs employés et, dans certains cas, pour procéder d'une manière que les conventions collectives existantes n'auraient pas autorisée, et ce, sans se conformer aux exigences de consultation et de notification qui auraient été normalement applicables. La partie 2 de la Loi a modifié les droits liés aux transferts et affectations dans différents lieux de travail (art. 4-5), la sous-traitance (art. 6), le statut des employés assujettis à un régime de sous-traitance (art. 6) et les droits de mise à pied et de supplantation (art. 9).

La loi a invalidé d'importantes dispositions des conventions collectives alors en vigueur et a effectivement interdit toute véritable négociation collective sur certaines questions. L'article 10 a invalidé toute partie d'une convention collective, présente ou future, incompatible avec la partie 2, et toute convention collective visant à modifier ces restrictions. Il n'était pas loisible aux employés et à l'employeur de se soustraire à l'application de la partie 2 ou d'invoquer une convention collective qui lui était incompatible.

Les syndicats n'ont pas réussi à contester la Loi, la Cour suprême de la Colombie-Britannique et la Cour d'appel de la Colombie-Britannique ayant toutes deux rejeté ces arguments et cité la trilogie. Les plaignants ont ensuite interjeté appel auprès de la Cour suprême du Canada.

Les juges formant la majorité se sont prononcés en faveur des syndicats et ont explicitement rejeté la démarche que la Cour avait adoptée dans la trilogie des années 1980. Ils ont conclu que « l'al. 2d) de la *Charte* protège la capacité des syndiqués de participer en groupe à la négociation collective des questions fondamentales liées au milieu de travail.

LES DROITS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SONT PROTÉGÉS PAR LA CHARTE

La Cour a donné quatre raisons qui l'ont incitée à faire marche arrière pour ce qui est des protections accordées aux droits à la négociation collective aux termes de l'al. 2d) de la *Charte* :

1. La Cour a déclaré que la justification citée dans la trilogie pour faire valoir que la garantie d'association ne s'étendait pas à la négociation collective ne pouvait plus tenir. L'hypothèse de la trilogie voulant que les droits de faire la grève et de négocier collectivement étaient des « droits contemporains » créés par voie législative, et non des

« libertés fondamentales », était erronée. Dans la trilogie d'arrêts, la décision voulant que le principe de la liberté d'association ne s'applique qu'aux droits exercés individuellement et non collectivement était sans fondement. Cette trilogie a aussi ignoré l'importance de la négociation collective dans l'exercice du droit d'association.

2. Les droits à la négociation collective relèvent de l'al. 2 d) de la *Charte*. La Cour est arrivée à la conclusion que malgré les premiers efforts de dissuasion de la *common law*, la négociation collective avait depuis longtemps été reconnue au Canada et qu'elle constituait l'activité collective la plus importante par laquelle s'exprimait la liberté d'association dans le contexte syndical.
3. La négociation collective fait partie intégrante de la liberté d'association selon le droit international, qui influence l'interprétation des droits reconnus par la *Charte*. La Cour a fait valoir que les conventions internationales dont le Canada est signataire reconnaissent le droit des syndiqués de négocier collectivement dans le cadre de la liberté d'association. On peut raisonnablement en déduire que l'al. 2d) de la *Charte* reconnaît à tout le moins le même niveau de protection à la négociation collective.

Prétendre que l'al. 2d) de la *Charte* comprend le droit à la négociation collective est conforme à la *Charte* et prône même d'autres droits, libertés et valeurs qui s'y trouvent. Le droit de négocier collectivement avec un employeur favorise la dignité humaine, la liberté et l'autonomie des travailleurs en leur donnant l'occasion d'exercer une influence sur l'adoption des règles régissant leur milieu de travail et, de ce fait, d'exercer un certain contrôle sur un aspect d'importance majeure dans leur vie : leur travail.

DROIT À UN PROCESSUS, MAIS PAS À UN RÉSULTAT

Selon la Cour, l'alinéa 2d) de la *Charte* protège non pas les objectifs particuliers que les employés cherchent à atteindre par une activité associative, mais plutôt le processus de réalisation de ces objectifs. Cela signifie que les employés ont le droit de s'unir, de présenter collectivement des revendications à leurs employeurs du secteur public et de participer à des discussions en vue d'atteindre des objectifs liés au milieu de travail, sans qu'il y ait « atteinte substantielle ». Lorsque l'employeur est le gouvernement, le droit à la négociation collective signifie que l'employeur et les employés se rencontrent et négocient de bonne foi en vue de réaliser leur objectif commun d'accommodement par des moyens pacifiques et productifs.

Comme le droit à la négociation collective constitue un droit à un processus, et non un résultat, pour qu'une contestation aux termes de la *Charte* soit maintenue, l'entrave au droit doit être d'une importance telle qu'elle porte atteinte non seulement à la réalisation des objectifs des membres du syndicat (qui ne sont pas protégés), mais également au processus lui-même qui leur permet de poursuivre leurs objectifs en ayant des négociations significatives avec l'employeur.

ÉVALUATION DE L' « ATTEINTE SUBSTANTIELLE »

La Cour a déclaré que pour déterminer si une mesure gouvernementale ayant des répercussions sur le processus de négociation collective constitue une atteinte substantielle, il faut examiner successivement deux questions. La première concerne l'importance que les aspects touchés revêtent pour le processus de négociation collective et, plus particulièrement, la capacité des syndiqués d'agir d'une seule voix en vue de réaliser des objectifs communs. La deuxième concerne l'incidence de la mesure sur le droit collectif à une consultation et à une négociation menées de bonne foi.

Selon la Cour, le devoir de négocier de bonne foi est essentiel, puisqu'il permet d'évaluer si une action de l'État constitue une atteinte substantielle. Lorsque l'on évalue si une action de l'État enfreint le droit collectif à des négociations et à des consultations de bonne foi, il faut tenir compte des circonstances relatives à cette action de l'État. Ce qui importe, c'est que l'action de l'État protège les négociations de bonne foi qui sont à la base même de la négociation collective.

APPLICATION DES PRINCIPES DANS LA PRÉSENTE CAUSE

À la lumière de la démarche décrite ci-dessus, la Cour a établi que trois dispositions de la Loi allaient à l'encontre de l'al. 2d) de la *Charte*, alors que ce n'était pas le cas de plusieurs autres. Deux articles non attentatoires, à savoir les articles 4 et 5, ont modifié les dispositions relatives aux transferts et nouvelles affectations qui figuraient dans certaines conventions collectives avant l'adoption de la Loi. Selon la Cour, ils ont supprimé certaines dispositions importantes dans les conventions collectives mais, dans d'autres règlements, on a préservé des dispositions semblables à celles qui avaient été annulées. La Cour a donc décidé que l'incidence des conventions collectives antérieures n'était pas suffisamment grande pour satisfaire à la première étape de l'analyse.

Les trois dispositions inconstitutionnelles, à savoir les articles 6(2), 6(4) et 9, portaient sur la sous-traitance, les mises à pied et la supplantation. Étant arrivée à la conclusion que les syndicats estimaient que ces trois articles étaient d'une grande importance, la Cour s'est demandée si ceux-ci préservaient le processus de négociation collective. Ce n'était pas le cas. La Cour a déclaré que ces dispositions constituaient un « refus virtuel » du droit à un processus de consultations et de négociations de bonne foi avec les syndicats et qu'elles annulaient les exigences de consultations avec le syndicat avant de sous-traiter et de procéder à des mises à pied.

En conséquence, la Cour a conclu que les trois dispositions de la Loi constituaient des atteintes substantielles au droit à un processus de négociation collective et qu'elles portaient donc atteinte à l'al. 2d) de la *Charte*. La Cour a alors suspendu la prise d'effet de cette décision pour 12 mois, afin de permettre au gouvernement d'examiner les répercussions de la suppression des dispositions attentatoires.

Notre point de vue

Il va sans dire que cette décision aura de grandes répercussions dont on ignore encore la portée exacte. À noter que la Cour n'a pas tenu compte du droit de grève dans sa décision.

Cette décision ne touche pas les employeurs du secteur privé qui doivent traiter avec un syndicat. Elle ne concerne que les employeurs du secteur public. Les employeurs du secteur privé doivent également tenir compte du fait qu'ils risquent d'être affectés si la législation limitant le droit de négocier collectivement est un jour jugée inconstitutionnelle.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#), au (613) 940-2744.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.